

териальный элемент не имеет самодовлеющего характера. Таковыми стали живопись, музыка, поэзия, театр, которые способны выражать богатейшие проявления нашей духовной жизни. В силу того что христианство распространялось через римскую империю, данная форма искусства получила название *романтической* (Roma — Рим).

-
1. Баумгартен А. Фрагменты по эстетике // История эстетики : в 5 т. М. : Искусство, 1964. Т. 2. С. 449–465.
 2. Бёрк Э. Философское исследование о происхождении наших идей возвышенного и прекрасного. М. : Искусство, 1979.
 3. Гегель Г. В. Ф. Лекции по эстетике: в 2 т. СПб. : Наука, 2007. Т. 1; Т. 2. СПб. : Наука, 2007.
 4. Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук : в 3 т. Т. 3. М. : Мысль, 1977.
 5. Кант И. Критика способности суждения. М. : Искусство, 1994.

Д. Н. Безгодков

Аксиологический радикализм П. А. Сорокина в контексте университетской организационной культуры

УДК 378.1

В статье автор исследует возможность применения социально-культурных моделей П. Сорокина в сфере управления процессами. Становится понятным изометрия аксиологической модели П. Сорокина и модели управления образовательными процессами. Организационная культура университета должна быть основана на иерархии ценностей, главными из которых являются высшие ценности.

Ключевые слова: аксиологический радикализм, ценности, высшее образование.

Bezgodov D. N. Axiological radicalism of P. A. Sorokin in the context of University of organizational culture

The author explores the possibility of using socio-cultural patterns of Sorokin in the management processes. Becomes clear isometry axiological model Sorokin and models of management of educational processes. The organizational culture of the University should be based on the hierarchy of values, chief among which are the highest values.

Key words: *axiological radicalism, values, higher education.*

Уже на самом общем уровне сравнительного анализа модели организационной культуры и общей социологии Сорокина напрашивается сопоставление структуры родового социокультурного явления, по П. А. Сорокину [3, с. 178] (см. также [1]) и структуры организационной культуры, предложенной Эдгаром Шейном [7].

По П. А. Сорокину, «родовой моделью любого социокультурного феномена является значимое взаимодействие двух или более индивидов» [6, с. 191]. А сам процесс значимого человеческого взаимодействия (то есть «родовое социокультурное явление») состоит из трех компонентов, которые «включают в себя: 1) мыслящих, действующих и реагирующих людей, являющихся субъектами взаимодействия; 2) значения, ценности и нормы, благодаря которым индивиды взаимодействуют, осознавая их и обмениваясь ими; 3) открытые действия и материальные артефакты как двигатели или проводники, с помощью которых объективируются и социализируются нематериальные значения, ценности и нормы» [6, с. 193].

При первом сравнении этой трехкомпонентной структуры социокультурного явления со структурой организационной культуры по Шейну сразу обращает на себя внимание численное равенство выделяемых компонентов; у Шейна — уровней организационной культуры. Различие обобщающих терминов — компонент и уровень — несет здесь большую концептуальную нагрузку. «Структура» Шейна организована иерархически, в то время как «компоненты» Сорокина рядоположены, а точнее равновложены друг в друга. Социокультурное явление невозможно без какого-либо из этих компонентов, в то время как организационная культура у Шейна рассматривается как сумма отдельных явлений, сгруппированных по трем уровням — базовые представления, ценности, артефакты. Таким образом, эти три группы явлений как бы извне взаимодействуют между собой, образуя единое целое организационной культуры. Оргкультура невозможна

без какой-либо из этих групп, но эти группы, как и составляющие их явления, не только могут рассматриваться изолированными друг от друга, что и делает в своей книге по мере необходимости Э. Шейн, но и реально могут существовать отдельно друг от друга. В теории Шейна артефакты, например, мыслятся внешне изолированными от ценностей, так что артефакты могут оказывать влияние на базовые представления как опосредуясь уровнем ценностей, так и непосредственно. В теории Сорокина артефакт, оторванный от ценности, просто невозможен. (Различие это можно объяснить разным уровнем общности этих теорий. Сорокин исследует и описывает родовое социокультурное явление, то есть создает макросоциологическую теорию; Шейн создает теорию, которую можно отнести к социологии труда или социологии управления, то есть к мезоуровню в социологии.)

В университетской модели организационной культуры, уровень ценностей является ведущим не только в очевидном смысле контента, исходных вербализированных посылок всей системы, но и в смысле приоритетного объекта внимания со стороны персонала организации. С точки зрения разработчиков в этом состоит одна из специфических черт именно вузовской организационной культуры. И это обстоятельство делает предлагаемую модель оргкультуры гораздо ближе к теории ценностей П. А. Сорокина, нежели к пониманию ценностей в теории Э. Шейна. Для научно-педагогической общественности рефлексивный анализ ценностей в диалогическом пространстве университета есть основной способ культивирования университетской оргкультуры. Здесь уровень артефактов становится в заведомо подчиненное положение, и сама возможность непосредственного прямого влияния артефактов на уровень установок рассматривается как обстоятельство, хотя и неизбежное, но тем более требующее интерпретативных санкций и аргументированной корректировки с точки зрения обоснованно принятой организацией системы ценностей. В модели Шейна, рассчитанной преимущественно на сферу бизнеса, уровень ценностей тяготеет к положению эпифеномена, и в соответствии с таким положением практическая значимость трех основных видов декларированных ценностей — миссия, видение, корпоративная философия [6] — убывает по мере возрастания аналитичности, то есть лаконичная миссия здесь намного важнее рассудительной и объемной

корпоративной философии; удачный лозунг важнее теоремы. Вузовская организационная культура должна придерживаться обратного порядка. Хотя, конечно, никогда нельзя забывать университетский тезис М. Шелера: «образование — это такая вещь, в которой ничем нельзя пренебречь» [8].

Весь массив артефактов, все тело университетской культуры центрируется небольшой совокупностью верховных ценностей. Более того, если придерживаться позиции П. А. Сорокина, такое положение дел характерно для всякой великой национальной культуры. Представляется, что это невольное уточнение — «великая» — относительно культуры вообще, в применении к организационной культуре вполне может быть переведено как «эффективная». «Всякая великая культура (всякая эффективная организационная культура (Б. Д. Н.) есть не просто конгломерат разнообразных явлений, сосуществующих, но никак друг с другом не связанных, а есть единство или индивидуальность, все составные части которого пронизаны одним основополагающим принципом и выражают одну и главную ценность... Именно ценность служит основой и фундаментом всякой культуры» [6].

Итак, ценности — основа культуры, а уровень ценностей является ведущим в организационной культуре. И в такой аксиоцентрированной перспективе, разумеется, первостепенным становится вопрос о конкретной иерархии ценностей, о том, какие именно ценности (или тип ценностей) будут определять собой характер культуры. В социологии Сорокина в самом общем виде мы находим три типа ценностей и соответствующие им три типа культуры (идеациональная, чувственная, идеалистическая). Мировая социокультурная динамика описывается Сорокиным как циклическая смена этих типов: за идеациональной следует идеалистическая, за идеалистической — чувственная, за чувственной — вновь идеациональная.

Представляется, что в отношении вузовской организационной культуры органичен идеалистический культурный тип, а чувственный скорее противопоказан. Применительно к модели оргкультуры УГТУ это утверждение обосновывается ссылкой на такую ведущую ценность, как служение истине, интерпретируемую как ориентация университетского дискурса на принцип научности и критерий доказательности. Для того чтобы обосновать этот тезис в общем виде, обра-

тим внимание на следующее замечание П. А. Сорокина по поводу смены в европейской культуре идеациональных этических ценностей чувственными.

«Благодаря святости и ореолу идеациональных этических ценностей нормы раннечувственной этики и права еще рассматривались как священные и разумные, они все еще обладали моральным престижем и поэтому были действенной регулирующей силой и по-своему верной. В процессе дальнейшего разрушения идеациональной системы и заметного роста чувственной этики и права эти пагубные микробы становились вирулентными.

Эти ядовитые бактерии чувственной этики и права были заложены в утилитарной и гедонистической, то есть в релятивистской и условной, природе этических и юридических ценностей. Любая чувственная ценность, так как она приравнивается к утилитарному и относительному условию, обязательно регрессирует, становясь все более и более относительной, и условной, пока наконец не достигнет стадии «автоматизации» в своем релятивизме и стадии полной произвольности в еще более тонкой и менее универсальной условности. Конечная стадия — полное банкротство» [6, с. 501].

Итак, мы видим, что по Сорокину чувственные ценности могут как-то выполнять функцию ценностей только по инерции, некоторое время после смены на них идеациональной системы ценностей. Чувственные ценности удерживаются в обществе пользуясь своеобразным кредитом значимости от ценностей идеациональных, быстро растрачивая его и низводя общество к состоянию ценностного релятивизма.

Вообще ценностный релятивизм в «чистом виде» противопоказан любой организации. Ценностный релятивизм «в чистом виде» означает существенное разнообразие личностных ценностей у членов некоего сообщества, реализуемых ими в жизненной и профессиональной практике. Такое сообщество не может быть организовано в долговременный коллектив, действующий по единому плану для достижения общей цели. В дееспособных организациях все индивидуальное ценностное разнообразие персонала фокусируется на доминирующую ценность, так что любое индивидуальное отличие трансформируется в контексте приверженности этой ведущей ценности.

Чувственная же система ценностей внутренне противоречива. П. А. Сорокин явно отметил это в приведенном отрывке, но, как представляется, не сделал из этого факта всех логически неизбежных выводов, не сделал видимо потому, что эти выводы подрывают логику его историософской схемы. Вообще выражение «чувственная ценность» противоречиво, ибо в содержании понятия «ценность» заключены свойства «внетелесности», «сверхчувственности» как атрибутивные для соответствующего феномена. В самом деле, отнесение к ценности любого материального объекта исключает этот объект из любого класса материальных объектов: ценный объект сразу теряет свойство заменимости на другие экземпляры объекта своего рода; все его природные свойства, его материальные утилитарные функции полностью нивелируются; его пространственная определенность табуируется, и тем самым объект выводится за пределы тривиального пространства, и, наконец, естественная временная ограниченность снимается, так что «ценный объект» становится актуально бесконечным во времени культуры вне зависимости от его субстратных качеств.

Однако при всей противоречивости понятия «чувственная ценность» предпринятое П. А. Сорокиным описание механизма социокультурной динамики и выделяемых в соответствии с ее глобальными периодами типов культур представляется фактически верным: в конце концов, акцент на чувственных удовольствиях, на чувственных критериях познания представляется несомненным в эллинистскую эпоху, в эпоху Возрождения или в Европе, реализующей культурный проект Просвещения. Потенциальное решение возникающего противоречия заключено в цитированном отрывке. Кризис, культурная деградация, девальвация ценностей — это не единомоментные акты, а процессы, иногда очень длительные, поскольку в любом организованном сообществе действуют как силы инерции докризисных периодов, так, кстати, и силы противодействия кризисным явлениям. Таким образом, в социокультурной динамике возникают затяжные переходные периоды (периоды упадка идеациональных и идеалистических культур), которые в соответствии с логикой приведенного анализа следовало бы классифицировать не как отдельный тип, а как субтип культуры. Так интерпретируемая историософия Сорокина очевидно сближается с историософией О. Шпенглера, в соответствии с которой

каждая крупная самобытная культура переживает период зарождения, становления расцвета, старости и упадка. Чувственная культура П. А. Сорокина в приведенной интерпретации отождествляется с периодом старости и упадка любого конкретного всемирно-исторического типа культуры. В такой перспективе вся историософская схема Сорокина превращается в описание динамики локальных культурных общностей мирового значения. Идеациональный период развития — это период рождения и становления, когда основная масса социума данной культуры сориентирована на доминирующую ценность, поклоняется ей и реализует все индивидуальные и общественные проекты с безоговорочной ориентацией на данную ценность. Идеалистический период — это период, когда интересы познания в данной культуре ставятся вровень с житейской практикой, когда они становятся фактором самоопределения человека в вечности не в меньшей степени, чем образ жизни. Этот период с неизбежностью актуализирует критический потенциал мышления, что, в свою очередь, может содействовать как укреплению, так и ослаблению исконных ценностей. В случае их ослабления культура вступает в период болезненного разрушения вплоть до полного исчезновения. Именно этот период ее существования должен описываться как чувственный, ибо подрыв авторитета исконных ценностей оказывается эквивалентным отказу от ценностей как таковых, отказу от сверхчувственных регуляторов жизни. Ведь исконные ценности для идеационального общества были ценностями единственно подлинными, значит и единственными.

Теперь, если перенести рассмотренную здесь логику развития «великих» культур на организационную культуру, то легко заметить, что периоды «чувственных ценностей» здесь практически невозможны, поскольку связанный с ними ценностный релятивизм будет означать резкую недостаточность командного духа организации, целевую дезориентацию и, как следствие, снижение ее эффективности. Инерционный запас у организационных культур значительно ниже, чем у культур цивилизационного масштаба, а плотность конкурентной среды значительно выше. Поэтому банкротство организации в случае релятивизации ее ценностей наступает быстро, если, конечно, руководство не предпринимает решительных и адекватных по силе антикризисных мер. Эти меры призваны вернуть культуру организации к

идеациональному или идеалистическому состоянию, неважно, вследствие реанимации исконной системы ценностей или замены ее на новую. В отличие от культур цивилизационного порядка в организационных культурах такая волюнтаристская смена системы ценностей очевидно возможна.

Вообще социальную философию П. А. Сорокина вполне можно квалифицировать как аксиологический радикализм. Он подчеркивает ключевую роль ценностей в структуре родового социокультурного явления: «Значения, ценности и нормы являются универсальным компонентом социокультурных явлений и имеют первостепенную важность для понимания структурных и динамических свойств и причинных отношений внутри этих явлений» [6, с. 176]. И в другом месте: «Именно ценность служит основой и фундаментом всякой культуры». Этот тезис сформулирован Сорокиным в книге «Общество, культура и личность: их структуры и динамика», в разделе, который так и называется — родовая структура социокультурных явлений. При этом Сорокин не дает специальных определений понятиям «значение» и «ценность». Видимо, поскольку в родовой структуре социокультурного явления все эти феномены выполняют одну и ту же функцию, как три модуса одного и того же компонента, Сорокин считает достаточным ограничиться этим единым имплицитным функциональным определением без различения специфики трех названных феноменов. Тем не менее такое различие представляется прямо необходимым при построении конкретных моделей организационной культуры.

Феномен ценности может быть концептуально описан через ряд фундаментальных различий: ценность не есть материальный объект, ценность не есть закон, ценность не есть моральная или правовая норма, ценность не есть информация (смысловое значение).

Первое различие можно было бы обозначить как различие Платона, имея в виду различие идеального и материального начала вещи, а также очевидную необходимость отнесения ценности к сфере идей. Если все-таки фокусировать внимание именно на категории ценностей (каковая не исчерпывает видового разнообразия сферы идей), то в качестве примера наиболее разработанного концептуального различения ценности и материального объекта следует привести работу Генриха Риккерта «Науки о природе и науки о культуре» [5].

Следующие два фундаментальных различия ценности — ценность и закон природы; ценность и норма морали или права — систематически осуществлены в кантовских «Критиках». Данные различия вполне можно полагать одной из ключевых тематических линий Критик. «Критика чистого разума» описывает сферу действительности закона природы. «Критика практического разума» — сферу действительности моральной (и имплицитно правовой) нормы. «Критика способности суждения» — сферу ценностей. И именно в сфере ценностей человек обретает совершенную духовную свободу [3].

Последнее фундаментальное различие — ценности и значения — вряд ли могло быть осуществимо в пределах классической философии, оставляющей без внимания семиотическую обусловленность знания. В качестве опыта такого различия осуществим следующий мысленный эксперимент.

Различие значения и ценности ясно усматривается при сопоставлении собственного восприятия неким субъектом и возможности наблюдения актов восприятия значения и ценности, осуществляемых другим субъектом. В отношении себя мы сознаем возможной ситуацию, когда мы опознаем некий материальный объект как знак, но не знаем его значения, но ситуацию, когда мы опознаем некий материальный объект как носитель ценности, но не знаем содержания этой ценности, мы сознаем невозможной. Без знания ценности материальный носитель ценности воспринимается как ординарное явление природы. Наблюдение актов восприятия данных феноменов, осуществляемых другим субъектом, дает принципиально иное соотношение. Наблюдая восприятие ценности другим субъектом, мы вполне можем не знать содержания этой ценности, но по его поведению достаточно легко идентифицируем конкретный материальный объект как носитель ценности. А вот акт восприятия значения другим может вообще остаться не замеченным наблюдателем. В случае если наблюдатель не знаком с самой формой знака, воспринимаемого другим субъектом, он можем не опознать и самого акта восприятия знака. То есть для нас объект, который прочитывается другим, как имеющий предметное значение и смысл, может так и остаться рядовым явлением природы, притом что мы присутствуем при акте этого прочтения.

В самом общем виде поведение другого при восприятии ценности может быть определено как благоговение. Материальный носитель ценности есть символ. И в организации символы, помимо других функций, в первую очередь выполняют функцию побуждения к благоговению, благодаря чему становится возможным начало обустройства эффективного коммуникативного пространства организации [2].

1. Альфред Кизер и Аня Мюлей. Значимость сюжета // Мюллер А. П., Кизер А. Организационная коммуникация. Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. С. 178–204.

2. Безгодов Д. Н. «Цивилизация Россия»: опыт проектного подхода в патриотическом воспитании молодежи // Высшее образование в России. 2014. № 10. С. 87–92.

3. Безгодов Д. Н. К проблеме обоснования аксиологического контента организационной культуры // Сборник научных трудов : материалы научно-технической конференции (13–15 апреля 2010 г.) : в 3 ч. / под ред. Н. Д. Цхадая. Ухта : УГТУ, 2010. Ч. III. С. 247–251.

4. Питирим Сорокин: избранная переписка / под ред. П. П. Кротова. Вологда : Древности Севера, 2009.

5. Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре // Культурология. XX век (Антология). М. : Юрист, 1995.

6. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество : пер. с англ. / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов. М. : Политиздат, 1992.

7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб. : Питер, 2008.

8. Шелер М. Избранные произведения. М. : Гнозис, 1994.