УДК 316.354

«ИСЧЕЗНОВЕНИЕ» ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРОБЛЕМА ДИСКУРСА СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ: СОЦИОРЕСУРСНЫЙ ПОДХОД К ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Игумнов Олег Александрович,
к. пед. н., доцент
ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

Аннотация. В статье представлены результаты анализа проблемы «исчезновения» организации в качестве объекта исследования в социологическом дискурсе. Автор отмечает значительную роль социологии организаций и управления в интерпретации функционирования социума. На основе проведённого анализа сделан вывод об использовании базовых концептов социологии организации и управления в расширенных концептуальных подходах, сложившихся в различных бизнес-школах. При этом автором сделан вывод о том, что в результате подобной «интеграции» произошла подмена объекта исследования, что дало основание отдельным исследователям сделать вывод об «исчезновении» организации из предметного поля социологии управления. Отмечена некорректность подобного вывода, поскольку в современных условиях роль организаций возрастает, они становятся критическими агентами общества риска.

Анализ роли организации обоснован положениями социоресурсного подхода, в рамках которого выделены социальные ресурсы и их основная форма – социальный капитал. На основании проведённого анализа автором сделан вывод о некорректности утверждений об «исчезновении» организации из социологического дискурса и выдвинуто предложение о конвергенции научных подходов для результативного исследования специфики современных организаций.

Ключевые слова: организация, социология организации, социология управления, социальный капитал, социоресурсный подход, социальные ресурсы, организационно-управленческие эффекты.

THE ORGANIZATION «DISAPPEARANCE» AS MANAGEMENT SOCIOLOGY DISCOURSE PROBLEM: SOCIORESOURCE APPROACH TO INTERPRETATION

Igumnov Oleg Aleksandrovich,

Abstract. The article presents the results of organization as a research object of sociological discourse «disappearance» problem analysis. The author notes the significant role of organizations sociology and management in the society functioning interpretation. Based on the analysis the conclusion about the use of the basic concepts of the sociology of organization and management in the extended conceptual approaches that have developed in various business schools is made. At the same time the author notes that such an «integration» result there was a substitution of research object which gave some researchers a reason to conclude that the organization «disappearance» from the subject field of management sociology. The author notes the incorrectness of such a

conclusion noting that in modern conditions the role of organizations is increasing and they become the critical agents of the risk society.

The author substantiates the analysis of the organization role by the provisions of the socioresource approach within which social resources and their main form – social capital – are noted. Based on the analysis the author concludes that the statements about the organization «disappearance» from the sociological discourse are incorrect and make a proposal for the convergence of scientific approaches for the modern organizations specifics effective study.

Key words: organization, organization sociology, management sociology, social capital, socioresource approach, social resources, organizational and managerial effects.

Социологическая наука, по нашему мнению, внесла наиболее значительный вклад в исследование организаций и проблем управления. Сохраняя своё влияние на исследование специфики организаций как социальных систем, социология управления, тем не менее, в последнее время в работах отдельных учёных рассматривается как отрасль науки, в которой организации как основной объект утрачивает данный статус. Прежде всего, речь идёт о том, что в процессе расширения проблемных областей социологического анализа сфер, связанных с функционированием организаций (рыночные отношения, научно-технические аспекты социального развития и т.п.), «утратился» объект исследования, представленный собственно формальной организацией как объектом социального управления.

Данный вывод был сделан на заседании Американской социологической ассоциации (ASA) в 2014 году, которая констатировала, что социология организаций и управления больше не занимается «существенными теоретическими построениями», и не является ни инновационной, ни актуальной в рамках социологии и в междисциплинарном отношении. Два года спустя на Международной социологической ассоциации (ISA) дискуссионная группа, обсуждавшая будущее социологии, пришла к выводу, что социологию организации и управления, похоже, «превзошли» результаты исследований, проводимые в рамках бизнес-школ. Ряд научных публикаций содержит аналогичные выводы, утверждая, что социология организаций утратила свою способность заниматься «большими социальными проблемами нашего времени» [17; 27].

Подобные теоретические «повороты» тем более удивительны, что именно социология организаций и управления привела к парадигмальным изменениям в интерпретации функционирования социальных структур мезоуровня и взаимодействия членов организаций как акторов. Так, исследования в области социологии организаций способствовали формированию аналитических стратегий выявления специфики взаимодействия между формальным и неформальным измерениями общества [34] и соотношения власти и авторитета в повседневной социальной практике [23; 25].

Социология организаций также теоретически обосновала критику рациональности действий, показав, что принятие управленческих решений всегда, как правило, связано с социальными отношениями, а лица, принимающие решения, обладают ограниченной рациональностью [28; 29] и – чаще всего – принимают решения, полагаясь на ситуационные и случайные факторы [20].

Функционалистские и институциональные подходы раскрыли нормативные основы формирования и развития организаций, представив их как изначально социальные субъекты и показав, как нормативные ограничения на макроуровне находят свое отражение в рациональности организации как социального актора [31].

Фактически социология организаций себя на ранних этапах процесса институционализации самой социологии как науки, по сути, позиционировала её значительный интеллектуальный потенциал. Однако с конца 1980-х годов изменились, по крайней мере, два существенных аспекта социологии организации и управления.

Во-первых, идеи и подходы организационной социологии были заимствованы и трансформированы в исследованиях в области менеджмента и бизнеса. С появлением бизнес-школ в 1990-х годах и постоянно растущим числом осваивающих их практиков изучение проблем менеджмента и бизнеса отвлекло лучших социологов, занимавшихся проблемами организаций от самого объекта этой отрасли социологической науки [32]. Данное обстоятельство обусловлено, в определённой степени, возможностями эмпирической базы бизнес-структур, позволяющей заниматься исследованием организаций на междисциплинарной основе.

Несмотря на широту подхода нового сообщества социологов-практиков, их эпистемологические интересы по-прежнему были сосредоточены на организациях, что способствовало обогащению методов осмысления сущности организационного мышления [21].

Во-вторых, область исследований социологических аспектов функционирования организаций и управления ими соответственно расширилась, что можно было бы рассматривать как положительный фактор развития данной отрасли социологии. Базовые концепты, содержательно обоснованные различными теоретическими подходами, на которых традиционно основывалась социология организаций и управления, были заимствованы, объединены и продуктивно применены к изучению организаций.

Однако ценой подобной «интеграции» можно считать эффект изолированности и отрыв от основных положений социологических теорий, а также от таких социологических, по сути, проблем, как власть, неравенство

и социальная справедливость [19; 26]. Иными словами, социологическое содержание в отдельных случаях подменялось узкими по содержанию проблемами управления организации, фактически вопросами менеджмента и бизнеса. Подобная «подмена» объекта исследования дала основание ряду социологов сделать вывод об «исчезновении» организации из предметного поля социологии управления и связанной с этим трансформацией социологии как науки.

Подобный вывод представляется нам чрезмерно пессимистичным и не вполне некорректным. Организационный аспект в исследовании социальной жизни продолжает играть существенную роль, поскольку явления, которые, на первый взгляд, кажутся хаотичными и нескоординированными, на самом деле следует рассматривать как в разной степени организованные.

Более того, организация рассматривается в классической социологии организации и управления как общепринятый концепт, как функциональная единица анализа социальных процессов на различных уровнях социальной реальности, сохраняя при этом функции основной формы социальной активности субъектов как социальных акторов.

Отметим, что в значительной части современных социологических исследований мезоуровень (уровень организаций) больше не рассматривается как отдельный слой социальной жизни и поэтому в них слабо представлена аналитическая и теоретическая значимость разнообразных проявлений «организационности» как одной из ведущих форм социальных взаимодействий.

Анализ исследований по проблемам социологии организаций и управления позволяет выделить три основных аспекта современных исследований материальной и нематериальной природы организационной жизни.

Во-первых, организации не рассматриваются в узком смысле только как механизмы координации. Скорее, они остаются важнейшим компонентом современных обществ. Однако в рамках самой социологии изучение организаций и управления ими, по-видимому, больше не имеет самостоятельного значения в силу того, что данные исследования «перекрываются» иными проблемными областями, в частности, социологией глобализационных процессов, социологией идентичности, социологией рынков, социологией сетей и т.п.

Результатом подобной интерференции областей исследования стало «расширение» объекта социологии организаций, что привело к утрате представления об организации как уникальном социологическом объекте [22] и усложнению поиска ответа на вопрос: что отличает организацию как один из устойчивых видов социального феномена и один из основных объектов исследования социологической науки?

Во-вторых, организации глубоко «встроены» во все аспекты социальной жизни, выступая результативными инструментами координации человеческой деятельности. Несмотря на значительный рост «классических» форм организаций с бюрократической структурой, активно развиваются и новые организационные формы, представленные постбюрократией, теорией «текучести», теорией «виртуальности», концепцией сетевых организаций и т.п.

Учёные, работающие в новых направлениях исследований, утверждают, что формальные структуры, иерархии и правила утрачивают свою социальную значимость. В то же время они подтверждают актуальность устоявшихся концептов социологии организаций и управления, таких, как «принятие управленческих решений», «командная работа», «организационная культура» для изучения таких организационных форм в нашем обществе. В связи с этим необходимо развитие устоявшихся и развитие новых концептов, трактующих динамику новых организационных форм, уникального сочетания (гибридизации) формальных и неформальных структур, трансформации властных отношений и источников легитимации и идентичности.

В-третьих, организации оказывают непосредственное влияние на общество. Хотя учёные-социологи всегда подчёркивали важность организаций для функционирования социума, следует отметить, что в условиях «текучести» социальной реальности изменяется и представление о самой организации.

Постиндустриальное общество характеризуется изменениями в социальной структуре, системе стратификации и социальных взаимодействиях между людьми [1]. Основанное на знаниях и информации как ведущих активах, постиндустриальное общество на смену *экономии от масштаба* выдвинуло новый источник достижения высокой эффективности деловой организации – экономию от *устойчивых социальных связей*. Таким образом, самый главный экономический ресурс и главный продукт человеческой деятельности стал перемещаться в пространстве практически мгновенно. Под эту скорость вынуждены подстраиваться и другие ресурсы, что обусловливает динамичность всех процессов, и, прежде всего, социальных.

В социальных системах, в соответствии с подходом З. Баумана, характеристика скорости обладает двумя измерениями – *внешним и внутренним*. Первое связано со скоростью реальных социальных взаимодействий людей, второе – с мышлением индивидов, их внутренним миром. Конкретные действия людей в значительной мере предопределяются скоростью их мышления, что органично связывает эти два измерения скорости социальных процессов.

Высокая динамичность современного мира обусловлена как внешними обстоятельствами (проницаемостью мира), так и внутренними («текучестью»

человеческих ресурсов). Мобильность субъектов в современном мире возможна только в условиях максимальной свободы, понимаемой как ослабление зависимости от «тяжёлых» материальных вещей и от «тяжелых» социальных обязательств: независимость индивида от вещей в современном мире обусловливает и его освобождение от социальных обязательств. Указанные обстоятельства обусловливают два противоположных подхода к интерпретации социального контекста управления.

Так, согласно первому подходу, максимальная свобода способствует формированию общества «слабых связей» между социальными субъектами, причем эта «слабость» распространяется в двух направлениях: в пространстве (в глубину) и во времени (длительность связей).

В рамках второго подхода социальные связи с течением времени не ослабевают, а трансформируются. Иными словами, «скрепляющие» связи, свойственные индустриальному этапу развития общества с его невысоким уровнем жизни и соответствующим состоянию общества господством ценностей выживания, сменяются более мобильными, «наводящими мосты» связями между представителями разных социальных групп. Эти связи присущи более высокому уровню социально-экономического развития, характеризующегося господством ценностей самовыражения [9].

В индустриальном обществе суть метафоры социального управления сводится к организации функционирования системы в неравновесной среде. При этом, по мнению М.А. Полищук, «неравновесность имеет онтологический (онтический) статус в процессе функционирования организации» [14, с. 65], поэтому имеются основания признать неравновесность (нелинейность) развития одним из онтологических аспектов современной парадигмы управления социальными организациями.

Трансформация содержания и сущности социального управления организациями в силу описанных выше обстоятельств меняет подход к его интерпретации. Управленческая практика в настоящее время исходит из утверждения: организация – это не только (и не столько) процессы производства и сбыта, не только инвесторы, но и в значительной степени те *социальные отношения*, которые образуют её «социальную ткань», создающую основу для формирования сложных, многогранных социальных взаимодействий, определяющих её социальную эффективность.

Подобное понимание меняет и представление о социальной организации как объекте социологического дискурса. Прежде всего, актуализируется потребность исследования социальной организации с позиций социальной динамики, определяющей социальные процессы, в рамках которых возрастает роль индивидов как «действующих акторов» (А. Турен) и значимость

отношений между ними как основы устойчивого функционирования социальных организаций в изменяющемся социокультурном контексте.

Аналогичный подход обосновывает и известный исследователь проблем управления Т. Питерс, утверждающий, что «любая организация – это не обезличенное штатное расписание, не список требований к кандидатам… Организация – это отдельное, полноценное, живое и дышащее *сообщество*. Организация – это сообщество, прочно встроенное в другие сообщества: в жизнь своих сотрудников, клиентов, поставщиков. …Ответ на кризис, как нынешний, так и любой другой, – это всеобъемлющая и постоянная забота о людях. Подлинная забота возможна лишь тогда, когда мы понимаем: люди и сообщества превыше всего» [13, с. 17].

Изложенное выше подводит к выводу о том, что роль организаций в современном мире не только не снижается, но, наоборот, повышается, что обусловлено и указанным фактором «текучести», и кризисными тенденциями, и процессами социально-политических трансформаций глобального масштаба, а также сопровождающими данные процесс рисками. В сложившихся условиях организации реализуют своё основное предназначение – интеграция и регулирование социальной деятельности индивидов как акторов, а также выступают «критическими агентами так называемого общества риска» [10, с. 78]. Как отмечают Р. Гепарт и др., институты и организации следует понимать «как фундаментально ориентированные на трансформацию риска» [24] из неопределённости, в результате чего сама неопределённость «становится объектом управления […]. Когда неопределённость организована, она становится риском, которым нужно управлять» [33].

Более того, организации оказывают существенное влияние на жизненные процессы всего общества, определяя его специфические черты, что даёт основание отдельным социологам определить современное общество как «организованное общество», понимая его как некий тип общества, существенные черты которого определены влиянием многочисленных организаций.

Указанные выше рассуждения отражают социологический подход к определению общества как системы социальных институтов и организаций, как большой совокупности людей, «осуществляющих совместно социальную жизнь в пределах комплексного образца социальной организации» [цит. по: 12, с. 227].

В связи с выводом, приведённым выше, можно поставить интересную в теоретическом отношении проблему, возникающую при интерпретации масштабных социальных проблем и трансформаций. Она заключается в определении природы взаимосвязи организации и социальных феноменов,

и, в частности, ответе на вопрос: общество формирует организации, как утверждают Дж. Арне, Н. Бранссон, Р. Стерн и С. Барли [16; 17; 35], или организации образуют феномен, определяемый как «социум», «социальное пространство», «пространство действий социальных акторов»?

По нашему мнению, ответ на данный вопрос вряд ли может быть однозначным в силу семантической неоднозначности как самого понятия «социум», так и существенного трансформировавшегося содержания понятия «организация». Очевидно, что особенности формирования организаций, в широком смысле, определяются спецификой трёх сред, в условиях которых данный процесс проходит: институциональной, социокультурной и собственно организационной. В этом смысле организации – продукт, производное социума, сущность которого определяется условиями его формирования.

Не менее важно, что организации в своей деятельности руководствуются и соответствующим состоянию общества этосом как совокупностью ценностей (идеалов и идеологем), убеждений и поведенческих норм. При этом типология ценностей включает, прежде всего, ценности порядка, ценности развития, ценности отношенческие и цели социальные, в совокупности отражающие ведущие социальные функции организации как социальной системы.

Существенный смысл имеет и утвердительный ответ на вторую часть поставленного вопроса, поскольку организации логично рассматривать как компоненты структуры социума, в рамках которых реализуется социальная деятельность и проходит значительная часть жизни индивидов, которые «живут и работают совместно достаточно продолжительное время для того, чтобы организоваться и быть понятыми как общественное целое определённого объёма» [12, с. 227]. Исходя из понимания общества как системы, К. Милтон отмечал её организационную природу, указывая, что система – «это совокупность частей или компонентов, связанных между собой *организационно*» [30, p. 8].

Социальные институты и организации гарантируют устойчивость, постоянство социальных отношений, устойчивость структуры форм коллективной жизни, организованность процесса коллективной деятельности и регулирование конфликтов.

Организации создаются людьми для реализации социально значимых целей, что и определяет сам смысл их существования. Организация в этом смысле – элемент общественной системы. С другой стороны, общество можно рассматривать как систему организаций как наиболее распространённой формы человеческой общности и первичной ячейки социума.

Взаимодействуя активно между собой, организации образуют целостность. Однако в интересах научного анализа представляется целесообразным

выделить подсистему организаций для описания её специфических закономерностей, среди которых следующие:

- осознание организацией себя в качестве элемента общества как системы обеспечивает её гармоничную интеграцию в социум;
- стратегические цели организаций должны основываться на общественных целях и/или коррелировать с ними, что обеспечивает продуктивную жизнедеятельность общества.

Организация в указанных качествах рассматривается как объект исследования в социологическом контексте.

Как существование организации невозможно вне общества, так невозможно и существование общества без организаций как его первоячеек, которые оно с целью обеспечения своего существования и создаёт. Относительная зависимость общества от функционирования организаций позволяет рассматривать организации не только как объекты общественного воздействия, но и как коллективных акторов, влияющих на жизнь общества.

Социальные организации являются, по сути, постоянным фактором социальной макросреды. Вступая между собой в разнообразные отношения, усиливая тем самым социальные взаимосвязи. Само общество фактически обретает форму социальной организации, а организации, как его компоненты, отражают особенности его социальной структуры, социальных институтов и культуры.

Субъектами социальной динамики организации выступают ещё и потому что они, являясь системами, имеют и свою, относительно независимую от общества жизнь и, в частности, ценности, цели и интересы, а также организационные компетенции, для реализации которых они, в том числе, и создаются.

Указанные особенности определяют «индивидуальность» организации, которую социуму следует учитывать, поскольку подобная «индивидуальность» выступает как проявление экземплифицированности (уникальности) организации, повышающей её общественную значимость и общий уровень социального благополучия общества. В частности, это позволяет купировать проявления социальной бедности, выражающееся в отсутствии высоких целей и сниженном уровне социального оптимизма. «Индивидуальность» и уникальность организации определяют её роль как субъекта социальных процессов. В данном качестве организацию целесообразно рассматривать как единицу анализа в процессе социологического исследования.

Помимо функций объекта и субъекта социологии управления организация выполняет и роль посредника в отношениях между личностью, обществом и государством. Индивиды не связаны с обществом непосредственно, а, как

правило, опосредованно через промежуточные социальные структуры, основной формой которых выступает организация.

При этом подобная «опосредованность», по нашему мнению, не может быть представлена как банальное «брокерство», предполагающее прямые связи, «стыковку» социальных акторов напрямую, поскольку организация имеет и собственные ценности и цели. Интересы индивида и общества соотносятся с учётом ценностей и целей организаций как структур-посредников, что обусловливает формирование совокупности интересов, не совпадающих полностью ни с общественными, ни с личными интересами.

Очевидно, что при анализе взаимозависимостей общества и организаций логично учитывать тип общности, характер его развития, исторические традиции и актуальное состояние. Но в любом обществе организация – его важная часть, активно влияющая на него и выполняющая важные социальные функции, обеспечивая социальное взаимодействие индивида с коллективом организации и, в конечном счёте, и с обществом.

По сути, общество может быть представлено как совокупность, сеть взаимосвязанных организаций, включающих действующих акторов. В определённом смысле, социальные проблемы различного уровня имеют организационное измерение: организации «создают» социальные проблемы и в рамках же организаций они решаются, что актуализирует задачу социологического анализа амбивалентной природы организаций, проявляющейся в процессах социальной динамики.

В указанном аспекте с учётом важности и приоритетности процессов социальной динамики актуальной становится и проблема поиска новых ресурсов управления организациями, способных обеспечить их результативную динамику. В разрабатываемом нами социоресурсном подходе подобную функцию выполняют социальные ресурсы, относимые, как отмечает П. Штомпка, к структурным элементам социальной системы [15, с. 21], и определяющие, по мнению А.В. Дятлова, направленность и форму изменений в организации [2, с. 31].

Социальные ресурсы в нашем подходе представлены как ресурсы нематериальной природы. Подобная коннотация не тождественна понятию, «нематериальные ресурсы», которые традиционно (и, по нашему мнению, некорректно) имеются в виду в ряде исследований, когда речь идёт о социальных ресурсах, поскольку данное понятие в подобном случае рассматривается чаще всего в своеобразной «бухгалтерской» интерпретации как объект бухгалтерского учёта (что подтверждает и содержание нормативных актов по правилам бухгалтерского учёта (ПБУ)), используемый в процессе производства и относимый на затраты. Отличия характеристик

нематериальных активов от характеристик социального капитала как основной формы социальных ресурсов описаны в наших работах, в частности [6, с. 340-341].

В характеристике социальных ресурсов мы опираемся на подход А.В. Дятлова и результаты собственных исследований, что позволяет выделить следующие их особенные черты:

1) социальные ресурсы расходуются по принципу «возмещения», то есть расширенного социального воспроизводства;
2) социальные ресурсы используются для решения социально значимых задач;
3) социальные ресурсы и субъекты социального действия находятся в состоянии социальной структурации (субъекты создают ресурсы. ресурсы определяют динамику развития субъектов);
4) социальные изменения релевантны социальным ресурсам, то есть организации могут изменяться в пределах возможностей социальных ресурсов [2, с. 34];
5) социальные ресурсы требуют постоянного использования для развития;
6) социальные ресурсы отличаются многообразием форм;
7) социальные ресурсы обладают свойством комплементарности, то есть дополняют иные ресурсы управления;
8) социальные ресурсы не могут быть заменены другими воспроизводимыми ресурсами-субститутами;
9) социальные ресурсы невозможно имитировать вследствие их социальной сложности.

Как показал анализ состава социальных ресурсов, одной из их основных форм выступает социальный капитал, интерпретируемый как ресурс социально ориентированного управления, определяемый формой и характером социальных отношений в организации, опосредованных функционально обусловленной деятельностью субъектов управления и их социально значимыми интересами [подробнее см.: 2; 5].

Формирование и развитие социального капитала организаций в качестве ресурса управления повышает эффективность управления и способствует трансформации форм реализации основных его функций. В частности, интеграция социального капитала в систему управления обеспечивает проявление организационно-управленческих эффектов, которые при использовании других форм ресурсов либо проявились бы значительно позже, либо не проявились бы совсем. Нами выделены следующие аспекты организационно-управленческих эффектов, влияющих на результативность управления:

а) *социально-психологический*, способствующий качественной трансформации социальных отношений в организации; повышению уровня доверия, удовлетворённости, лояльности и вовлечённости работников; снижению числа деструктивных конфликтов вне профессионального поля и количества случаев применения неправовых практик управления;

б) *синергетический*, обусловливающий субаддитивность социальных действий членов организации (то есть результат коллективных усилий превышает их арифметическую сумму); повышение результативности на основе коллаборативных практик как формы взаимодействия при минимальном увеличении объёма материальных ресурсов управления);

в) *конкурентообеспечивающий*, направленный на повышение уровня конкурентоспособности работников и организации (высокий уровень взаимного доверия, лояльности и вовлечённости субъектов управления; трансфер неявных знаний как фактор конкурентоспособности организации в целом);

г) *нормативно-регламентирующий*, способствующий повышению согласованности и упорядоченности деятельности субъектов управления; устойчивости функционирования организации (нормативно и ценностно обусловленное взаимодействие субъектов управления обеспечивает его результативный характер и поддерживает порядок управления);

д) *инновационный*, формирующий инновационную готовность субъектов управления и обеспечивающий динамику развития организации (на основе развития корпоративной системы обучения и трансфера знаний, которые формируют вектор инновационного движения организации);

е) *инвестиционный* (инвестиции в социальный капитал не предполагают значительных материальных вложений, но требуют специфических вложений нематериальной природы в виде взаимного доверия, готовности субъектов управления к взаимодействию на основе формализованных норм предпочтительно в форме аффилиации, в наибольшей степени обеспечивающей групповую солидарность на основе разделяемых ценностей).

Подробнее о результатах наших исследований проблемы организационно-управленческих эффектов социального капитала см. в [4].

Очевидно, что применение новой формы социальных ресурсов в управлении качественно трансформирует его характер. Мы определяем подобный вид управления как социально ориентированное, то есть управление, основанное на субъект-субъектных отношениях, (так называемой «субъектизации» объекта управления в традиционной модели управления) и учёте взаимных интересов при принятии управленческих решений. Социально ориентированное управление организациями означает, по сути,

переход от «прямого» рационализма в управлении («человек ***работает*** в организации», «работник – это ***функция***») к гуманистическому подходу, или «косвенному» рационализму («человек ***живёт*** в организации», «работник – это ***субъект*** деятельности»), одной из главных черт которого является оправдание неструктурированной производственной среды, способствующей повышению конкурентоспособности и производительности труда персонала при явном улучшении самоощущения человека (С.А. Барков) (см. рис.)

Работник – функция ⟷ **Работник – субъект деятельности**

Рисунок. Континуум сложившихся подходов к работнику в организации

Организацию подобного типа Р. Куинн определил как позитивную организацию, систему, «в которой люди преуспевают, превышая ожидания» [8, с. 51], а Н. Вольф – как «живую» организацию, отмечая, что «теория бизнеса как машины не подразумевает социальной осознанности или социальной ответственности. Если рассматривать компанию как живой организм, то она приравнивается к остальным членам общества, наделяется социальной и моральной ответственностью перед собой и обществом» [11, с. 15].

Стратегия подобного перехода заключается в движении от логики вещей к логике человеческих взаимодействий. Согласимся с мнением В.Е. Кемерова, отмечавшего, что «субъект-объектная формула познания и деятельности постепенно вытеснялась субъект-субъектной схемой: «ключевое» отношение человека и вещи заменялось отношением двух субъектов» [7, с. 103].

Теоретико-методологическим базисом модернизации модели социально ориентированного управления организацией на основе трансформации межличностных отношений и социальных взаимодействий, обеспечивающим уникальность социальных ресурсов организации и возможность её инновационного развития, выступает разработанный нами социоресурсный подход. В рамках указанного подхода выявлена и проанализирована одна из основных форм социальных ресурсов – социальный капитал.

Разработка указанного подхода имеет практическое значение не только для организаций, поскольку социальные ресурсы управления организациями формируются с использованием ресурсов более широкого уровня – социальных ресурсов общества (ценности, генерализованный уровень доверия, нормы). Это означает, что совершенствование управления организациями выступает одним из условий и факторов повышения эффективности и результативности социального управления, позволяя развивать три пространства общества

и организации как систем: а) пространство способностей; б) пространство возможностей; в) пространство реализации, образуемое путём «наложения» пространства б) на пространство а).

Социология организаций показывает, что организации – это специфические социальные образования, встроенные в широкий социальный контекст. В современных условиях организации не «исчезают» как социальные явления, а приобретают новые формы, а вместе с этим – и новые функции (при сохранении функций традиционных), а также собственную динамику, обусловленную социальной средой в широком смысле.

Мы полагаем, что утверждения отдельных авторов о том, что организация «исчезает» как объект социологии организации и управления, не подкреплены социальной практикой, подтверждающей возрастающую роль организаций в обеспечении социальной динамики. Исследования новых форм организаций, их специфических черт и взаимосвязи с социумом в качестве коллективного социального актора, а также аспектов их развития как социальной реальности позволит «вернуть» социологическую природу организациям как закономерному объекту исследования социологии организаций и управления.

По нашему мнению, вопрос об «исчезновении» организации из предметного поля социологии организаций и управления следует переформулировать: каковы точки соприкосновения различных социологических теорий организации для углубления понимания её природы и роли в социуме? Иными словами, продуктивным представляется поиск концептуальных положений, направленных на конвергенцию научных подходов для результативных исследований организации как одного из основных объектов социологии, который, пока существует социум и социальные взаимодействия, не «исчезнет» из социологического дискурса.

Список источников

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер. с англ. – М.: Academia, 2004. – 786 с.
2. Дятлов А.В. Социальные ресурсы в контексте социальных изменений: динамический аспект // Общество и право. – 2005. – № 4(10). – С. 31-37.
3. Игумнов О.А. Концептуальная модель социального капитала как источника внутренних организационных возможностей // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура: научный и социокультурный журнал // М.: РУТ (МИИТ), 2019. Вып. № 4(75). – 110 с. – С. 58-66.

4. Игумнов О.А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. DOI: https://doi.org/10.34823/SGZ.2021.1.51527.
5. Игумнов О.А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2022. – № 3. – С. 179-188. 0,5 п.л. DOI: https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-3-179-188.
6. Игумнов О.А. Оценка социальных ресурсов организации: социальный капитал как ресурс нематериальной природы // Развитие современной науки: опыт теоретического и эмпирического анализа : сборник статей II Международной научно-практической конференции (15 декабря 2022 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2022. – 353 с. : ил. – Коллектив авторов. – С. 336-347. DOI: https://10.18411/doicode-2023.152.
7. Кемеров В.Е. Общество, социальность, полисубъектность. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2012. – 252 с.
8. Куинн Р. Позитивная организация : Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма / Роберт Куинн : [перевод с английского].- Москва : Издательство «Олимп-Бизнес». 2017. – 208 с.
9. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. – М., 2011. – 464 с.
10. Катино М. Организационная миопия. Как организации искажают реальность. Проблема рациональности и проницательности: почему организации не замечают очевидного? : Пер. с англ. – Харьков, Изд-во «Гуманитарный центр / С. Монахова. – 256 с.
11. Норман В. Живая организация. Трансформация бизнеса на пути к выдающимся результатам / Норман Вольф ; пер. с англ. Юлии Константиновой. – Москва : Манн, Иванов и Фарбер, 2022. – 288 с.
12. Осипов Г.В. Социология и социальное мифотворчество : монография / Г.В. Осипов. – 2-е изд., стереотип. – Москва: Издательство Московского университета, 2023. – 583 с.
13. Питерс Т. Совершенство сейчас: Как гуманный менеджмент делает бизнес сильнее / Том Питерс ; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 314 с.
14. Полищук М.А. Онтологические аспекты управления организацией. Дисс. ... канд. филос. наук: 09.00.01. – Магнитогорск, 2006. – 139 с.
15. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. Под ред. В.А. Ядова. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
16. Ahrne G., Brunsson N., Seidl D. Resurrecting organization by going beyond organizations // European Management Journal. – 2016. – № 34(2). – p. 93-101.

17. Barley S.R. Building an institutional field to corral a government: A case to set an agenda for organization studies // Organization Studies. – 2010. – № 31(6). – p. 777-805.
18. Barley S.R. 60th Anniversary Essay: Ruminations on how we became a mystery house and how we might get out // Administrative Science Quarterly. – 2016. – № 61(1). – p. 1-8.
19. Clegg S. (2002) Lives in the balance: A comment on Hinings and Greenwood's «Disconnects and consequences in organization theory?' // Administrative Science Quarterly. – 2022. – № 47(3). – p. 428-441.
20. Cohen M., March J., Olsen J. (1972) A garbage can model of organizational choice // Administrative Science Quarterly. – 1972. – № 17(1) – p. 1-25.
21. Davis G.F. What is organizational research for? // Administrative Science Quarterly. – 2015. – № 60(2). – p. 179-188.
22. du Gay P., Vikkelsø S. For Formal Organization: The Past in the Present and Future of Organization Theory. – Oxford: Oxford University Press, 2016. – 224 p.
23. Etzioni A. A Comparative Analysis of Complex Organizations. – New York: Free Press, 1961. – 366 p.
24. Ghepart R.P., Van Maanen J., Oberlechner T. Organizations and Risk in Late Modernity // Organization Studies. – 2009. – № 30. – p. 141-155.
25. Gouldner A. Patterns of Industrial Bureaucracy. – Glencoe, IL: Free Press, 1954. – 282 p.
26. Hinings C.R., Greenwood R. Disconnects and consequences in organization theory? // Administrative Science Quarterly. – 2002. – № 47(3). – p. 411-421.
27. King B.G. The relevance of organizational sociology // Contemporary Sociology. – 2017. – № 46(2). – p. 131-137.
28. Luhmann N. Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker und Humbolt, 1964. – 427 p.
29. March J., Simon H. Organizations. – New York: Wiley, 1993. – 304 p.
30. Milton K. The Open University Systems Performance, Human Factors and System Failures. – England: The Open University Press, 1976. – 143 p.
31. Parsons T. Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations // Administrative Science Quarterly. – 1956. – № 1(1). – p. 63-85.
32. Pierides D., Clegg S.R. (2019) Sociology of organization, honourable and deferential // Studi di Sociologia. – 2019. – № 1. – p. 93-104.
33. Power M. Organized Uncertainty: Designing a World of Risk Management. – Oxford University Press, 2007. – 248 p.
34. Selznik P. TVA and the Grassroots. – Berkeley: University of California Press, 1949. – 274 p.

35. Stern R., Barley S. Organizations and social systems: Organization theory's neglected mandate // Administrative Science Quarterly. – 1996. – № 41(1). – p. 146-162.

© О.А. Игумнов, 2023