

A.V. Fedorova
Research of Modern
Organizations:
Theoretical Bases
and Methodological Attitudes

The main theoretical approaches to research of modern organizations are analyzed. Attention is paid to complexity of the research field. The configurations connected with organizational, communicative and managerial risks are described. It is postulated that approach to research configurations from the standpoint of risks can become an integrative, theoretical and methodological compromise in the research of modern organizations.

Key words and word-combinations: modern organizations, risks, configurations, risk studies approach.

Анализируются основные теоретические подходы к исследованию современных организаций. Обращается внимание на сложность исследовательского поля. Описываются конфигурации, связанные с организационными, коммуникативными и управленческими рисками. Постулируется, что подход к исследовательским конфигурациям с позиций рисков может стать интегративным, теоретико-методологическим компромиссом в исследованиях современных организаций.

Ключевые слова и словосочетания: современные организации, риски, конфигурации, рискологический подход.

УДК 316:014
 ББК 60.504/506

А.В. Фёдорова

ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ

Мир организаций настолько разнообразен и сложен, что на современном этапе исследователь все в большей степени встает *на позицию фальсификатора* по отношению к исследовательским процедурам, применяемым к организациям как сложным, многомерным, гетерогенным и рискованным объектам, фактически отказываясь изучать их в соответствии с традиционными алгоритмами исследовательских практик. Тем самым *концепт сложности* социальной реальности и современных организаций подменяется *концептом невозможности исследований*. «Отказ» исследователя признать сложность и многообразие современных организаций и социальных практик, конституирующих организации, с одной стороны, и обусловленного их функционированием, – с другой, привел к *натурализации подходов* к современным организациям. Иными словами, за современными организациями закрепляется статус естественных, необходимых, объективно существующих социальных реальностей.

Основным предметом изучения организаций становятся объективные закономерности функционирования и изменения структур и процессов в них. На наш взгляд, такой подход значительно ограничивает видение современных организаций, неоправданно сужая поле социологической рефлексии, поэто-

му становится важным следующее: во-первых, осветить основные теоретические подходы и методологические установки, применяемые к исследованиям организаций в современной ситуации; во-вторых, привести в логическое соответствие сложность и гетерогенность исследовательского поля современных организаций; в-третьих, выявить новые конфигурации, связанные с полем риска (организационного, коммуникативного и управленческого).

Внесем некоторую терминологическую ясность в процесс использования таких понятий, как «*поле риска*» и «*конфигурации*». По аналогии с социальным и политическим полем П. Бурдьё *под полем риска* будем понимать поле борьбы внутриорганизационных и внешнеорганизационных сил за обладание различными видами материального / символического капитала. Поле риска конституировано габитусами и диспозициями агентов, а также общей направленностью социальных действий агентов на «выигрыш / ущерб» в ситуации неопределённости, проявляющей себя через особенности социального времени и недостаток / избыток информации [1].

Конфигурации представляют собой пространственное и временное взаимозависимое расположение полей, теоретических подходов, концепций и методологических установок на основе какого-либо *действенного принципа*.

Первая конфигурация, в основе которой лежит принцип *последовательной смены усложняющихся организационных форм*, позволяет рассмотреть организации в динамике как последовательный переход от традиционных организаций к М-формам.

Усложняющиеся организационные формы (от традиционной организации до мультидивизиональной корпорации) коррелируют с изменяющимися условиями и факторами внешней среды. В этом теоретическом подходе акцент делается на *изменениях организационных структур* под влиянием развития идей бизнеса и бизнес-процессов, что позволяет говорить об актуализации традиций, связанных со структурным функционализмом (О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, Л.А. Козер), культурным структурализмом, или культурной антропологией, К. Леви-Стросса, марксистским направлением исследований (К. Маркс, Л. Альтюссер), теорией конфликта (Р. Дарендорф, Дж. Рекс и Д. Локвуд), теорией обмена (Дж.К. Хоманс, П. Блау) и других. Тогда теоретические основания и конкретизирующие их методологические установки, используемые для исследований организаций, выстраиваются в рамках институциональных форм, структур и легитимных процессов, последовательно сменяющих друг друга в организациях. Следуя этой логике, можно выделить исторически первый тип организаций – *традиционную организацию*. Она характеризовалась простотой организации внутриорганизационных практик социальных агентов, стабильными и неизменными стратегиями взаимодействия с внешней средой, представляла собой единичную организацию операционально дифференцированную и замкнутую, топологически сосредоточенную в одном месте.

Усложнение структур и процессов, а также их структурная и функциональная дифференцированность, ставшие важными условиями для развития

организаций в XX в., привели к тому, что на смену традиционной организации приходит *унитарная организация* (так называемая U-форма), «состоящая из множества единиц, действующих во множестве различных индустриальных и коммерческих секторов и в ситуации значительной географической отдаленности» [2, с. 201]. В ситуации, когда U-формы перестали отвечать потребностям развивающегося общества, исследователи отмечают произошедший сдвиг от унитарной организации к *мультидивизиональной организационной форме* (M-форме). В рамках мультидивизионального подхода получили свое развитие мультинациональные корпорации, последовательное усложнение структур которых способствовало созданию бизнес-отделов, получивших в дальнейшем статус самостоятельных центров прибыли, управления и контроля за имеющимися ресурсами. Эти процессы в организационном поле обусловлены становлением и развитием монопольного капитализма. Современный исследователь, работавший в русле социологических интерпретаций организаций и менеджмента П.В. Романов, в рамках анализа неомарксистской экономической социологии апеллирует к работам П. Бэрана и П. Суизи, выступающих с критикой марксистских теорий, которые обвиняли данные теории в неспособности объяснить экономический, социальный и организационный переход от конкурентного капитализма к монопольному капитализму. Одним из основополагающих аспектов такого перехода является процесс возникновения гигантских или крупных корпораций, способных контролировать большой сектор экономики [3, с. 4].

П.В. Романов обращает внимание на влияние усложнения организационных форм и их взаимосвязь с изменениями специфических черт «ядерного» процесса в организации – процесса управления. В связи с этим возникает и получает свое развитие новый тип управленческих практик – «*корпоративный менеджмент*», определяющими чертами которого становятся следующие: «...большое количество акционеров, но большинство акций принадлежат небольшой группе крупных акционеров. Несмотря на то, что акционеры “владеют” корпорацией, действительное повседневное управление осуществляют менеджеры. Менеджеры – решающее звено при монопольном капитализме, тогда как при конкурентном капитализме главная роль принадлежала предпринимателям. Менеджеры обладают значительной властью, которую они пытаются поддерживать. Они даже стремятся достичь финансовой независимости своих фирм, пытаясь, насколько это возможно, производить любые необходимые денежные средства своими силами, нежели полагаясь на внешние источники финансирования» [3, с. 5].

Менеджеров как социальную группу в период монопольного капитализма отличают рационализированные стратегии минимизации рисков, что можно противопоставить стратегиям увеличения рисков, к которым были склонны предприниматели в период конкурентного капитализма.

Г. Саймон полемизирует с П. Бэраном и П. Суизи, используя теорию «ограниченной рациональности», подробно им проанализированной в его труде «Модели человека» (1957). Автор данной теории предлагает иную модель социального действия, основанного не на рационализации и стремлении извлечь из

ситуации максимум возможного, а на сориентированности на своем уровне устремлений, притязаний и потребностей, которые и детерминируют его выбор в ситуации неопределенности. Модель «ограниченной рациональности» предполагает признать ограниченность когнитивных и познавательных способностей социального агента в ситуации неопределенности, под которой Г. Саймон в первую очередь понимает информационную неопределенность. Способности социальных агентов оказываются не всегда адекватными сложности стоящих перед ним проблем.

Организации как сложные системы взаимодействий между социальными акторами являются репрезентативными системами, представляющими собой комплексы интерпретаций организационной миссии, целей, задач, ценностей, стратегий. Неоднозначное понимание этих основополагающих элементов организационной политики также накладывает ограничения на рационализацию поведения человека в организациях, особенно в моменты выбора и принятия управленческих решений. Решающим фактором является давление среды, когда социальные акторы попадают в режим компрессии социального, организационного и личного времени.

Придерживаясь структурно-функционального подхода к анализу организованностей, естественных и искусственных организаций, С.С. Фролов рассматривает такие динамические факторы, как возникновение и развитие конкурентных отношений, стремление наладить более прибыльное производство, способствовавших формированию фабричной системы как организации с более сложной структурой и функциями. «Свидетельства появления фабричной системы организации труда: индустриализация производства, то есть введение в производственный процесс высокопроизводительных машин, создание системы общественного разделения труда, возникновение крупных организаций с жестким разделением функций на рынке продуктов и услуг. При этом произошло изменение и социальных отношений: увеличилась роль управляющих, возникли большие социальные группы в рамках организаций, а также неформальные организации рабочих как противовес организации управляющих и собственников, отчетливо проявился феномен отчуждения» [4, с. 15].

Необходимо отметить, что значительный вклад в развитие теоретических подходов к изучению организаций внесли ведущие экономисты XVIII–XIX вв.: А. Смит, исследовавший причины богатства народов и природу этого явления; Ч. Баббедж, рассматривавший трудовые движения по рационализации действий в рамках процессов специализации и разделения труда; Дж. Милл, изучавший функции управленцев и разрабатывающий рациональные управленческие принципы, связанные с процессами организации, мотивации работников и контроля за производством на ткацких фабриках; Д. МакКаллум, анализировавший специфические черты менеджмента на железнодорожном транспорте, и другие. Вклад экономистов в анализ функционирования, изменения и развития организаций позволил оформиться новой конфигурации в экономическом поле, в основе которой лежит *экономическая рациональность*. Однако эта конфигурация является вспомогательной.

Результаты исследований экономистов содержат важный вывод: *динамика развития организаций детерминирована повышением экономической рациональности управления организационными процессами, структурами, функциями, отношениями*. (Повышение рациональности труда в искусственных организациях является самостоятельным принципом организационной конфигурации, которая не может быть рассмотрена в силу ограниченности формата статьи.)

Следствиями повышения управленческой и экономической рациональности стали такие сопутствующие процессы, как *отчуждение* и *аномия*. К. Маркс под отчуждением от труда понимал «отделение работников как личностей от их творчества, продукта их труда и от других людей, к которым они относятся только как к единицам товара» [4, с. 45]. Процесс отчуждения тесно связан с рисками, основными причинами которых являются: низкий статус работника или управленца внутри организации; узкая специализация работ; «отстраненность», «оторванность» работника от конечного выпускаемого продукта и коллег; контроль, который испытывает рабочий со стороны продуктов своего труда.

Мы видим, что отчуждение дезинтегрирует организацию, увеличивает ее гетерогенность, рискованность и конфликтогенность. Американский социолог Р. Блаунер проанализировал переменные, конституирующие процесс отчуждения. К ним он отнес возможность и способность работников организации контролировать производственный процесс; «не быть изолированными»; отношение к своему труду как способу самовыражения и дальнейшего профессионального роста. На основе этих переменных можно выстраивать конкретные показатели, отражающие выход в зоны высоких организационных и управленческих рисков, требующих мер по эффективному управлению ими.

Вторая конфигурация, актуализирующая теоретические подходы и методологические установки к исследованиям современных организаций, основывается на принципе смены *парадигм*. Традиционное деление на классическую, неклассическую и постнеклассическую парадигмы позволяет нам сосредоточиться на особенностях перехода от одной парадигмы к другой. Переход от классической парадигмы к неклассической дает возможность уйти от оппозиций классики к социальным агентам и практикам, связанным с ним (стратегиям, взаимодействиям, ролям). Парадигмальные переходы имеют философские основания. В социологии переход от классической к неклассической парадигме связан в первую очередь с развитием психологического направления и идей символического интеракционизма, а также учитывает сложности периода становления и развития эмпирической социологии в США.

Третья конфигурация дополняет предыдущую, связанную с парадигмами, и развивает ее в границах постнеклассической парадигмы. Основной действенный принцип – *«актуальность / применимость»* в рамках современного социологического анализа. Н.В. Романовский (доктор исторических наук, профессор, заместитель главного редактора журнала «Социологические исследования») на основе проведенного глубокого анализа классифицирует социологию

ческие теории, оформившиеся как парадигмы социологического знания. Однако, на наш взгляд, речь идет скорее об исследовательских полях, позволяющих проблематизировать социальные практики современных организаций.

Н.В. Романовский приводит следующую классификацию современных социологических теорий, оформившихся в современные «парадигмы» социологического знания, которые могут способствовать изучению организаций и практик социальных агентов в них, это: а) культуральная социология Дж. Александера; б) теория «креативного действия» Х. Йоаса; в) реляционная социология И.Ф. Девятко и других; г) теория «цепочек интерактивных ритуалов» Дж. Коллинза; д) теория «актор-сеть» Б. Латура и М. Каллона; е) марксистская социология М. Буравого и Э.О. Райта; ж) критическая социология Д. Сайера; з) социология повседневности П. Штомки; и) интегративные теории Х. Эссера, Н.В. Романовского [5].

Н.В. Романовский, вслед за Дж. Ритцером, обращает внимание на те поля, в которых осуществляется интеграция социологических теорий. Первое поле – интеграция макро- и микроуровней социологического теоретизирования. Второе – интеграция методологическая (количественных и качественных подходов в социологии). Третье – интеграция агентства и структуры. Дж. Ритцер дополняет перечисленные интеграцией в развитие социологии феминистских подходов и постколониальные исследования, Н.В. Романовский – поле временного измерения и социологию пространства.

Исследователи отмечают, что все больше проявляют себя «парадигмальные повороты», изменяющие конфигурацию социологического знания. Н.В. Романовский акцентирует внимание на онтологическом, диалогическом, отношенческом повороте и повороте к повседневности, затронувшими сущность, объект и предмет социальных исследований. Второй тип парадигмального поворота связан с поворотами к новым узкоспециализированным теориям, не принимавшимся во внимание по причине неформальности, концептуальной неразработанности.

Четвертая конфигурация, интегрирующая теоретические основания и методологические подходы к исследованиям современных организаций, выстраивается на основе разработки и внедрения *лидирующей организационной конфигурации*. Этот подход к исследованиям современных организаций эвристичен, содержит в себе теоретический и практический потенциал для рефлексии и разработан профессором кафедры социальных коммуникаций Поволжского института имени П.А. Столыпина Т.П. Фокиной и Т.И. Черняевой на основе метафор, предложенных Г. Морганом. В современной социологии это направление активно развивается Д.В. Ивановым в анализе теории потоковых структур [6].

Как особое направление теоретического анализа и основание для выявления и выстраивания новых конфигураций теоретического и методологического знания оформляется предлагаемый нами *рискологический подход*, основная задача которого состоит в осмыслении функционирования и динамики современных организаций с позиций организационных, управленческих и коммуникационных рисков, в зонировании организации и выделении полей рисков

с высоким, средним и низким уровнями для повышения эффективности управления ими.

На наш взгляд, с позиций рискологического подхода может быть переосмыслена динамика современных организаций, основными акцентуациями деятельности которых становятся разнообразные *поля рисков*. В этом случае обращает на себя внимание возникновение организаций в качестве форм, интегрирующих практики социальных агентов, чья основная цель – оптимизация процесса управления рисками и повышение его эффективности на основе аудита и диагностики организационных и управленческих рисков. С появлением организаций возникает новые типы рисков – организационные, управленческие, коммуникативные, риски конфликтных ситуаций, то есть риски, связанные с социальными действиями агентов во внутренней и внешней среде организаций. Под рисками предлагается понимать *ситуацию с ее структурными компонентами, событие и взаимосвязанные действия социальных агентов, направленные на преодоление информационной и временной неопределенности (темпоральности), последствиями которых могут быть как ущерб, так и выигрыш / возможности*.

Благодаря рискологическому подходу выстраиваются качественно иные конфигурации организационных рисков, детерминированные причинами, условиями, факторами, субъектами, объектами, видами, уровнем и степенью риска. В этой конфигурации социальные агенты рассматриваются с позиций управления рисками и подразделяются на *субъекты риска* (социальные агенты, занимающие активную позицию по отношению к различным видам организационных рисков) и *объекты риска* (социальные агенты, испытывающие воздействия со стороны последствий организационных рисков). При этом рискологический подход к организациям в большей степени проявляет парадокс, заключающийся в том, что организации утрачивают свое первоначальное предназначение, связанное со стратегиями снижения рисков. Современные организации трансформируются в социальные формы, аккумулирующие социальные практики агентов организационной жизни с высоким уровнем и степенью рисков.

С позиций *рискологического подхода* происходит переосмысление динамики теоретических подходов и методологических установок по отношению к организациям. Они возникали как совокупность устойчивых и динамически развивающихся социальных практик, направленных на снижение, в основном, экономических и управленческих рисков, посредством оптимизации затрачиваемых усилий, ресурсов и получаемых результатов. Далее социальные практики перестают выполнять лидирующую роль и становятся фоном для оформления организации как совокупности социальных групп, обеспечивающих в первую очередь коммуникативную целостность. Следующий этап в развитии теоретических подходов к организациям связан с развитием *ситуационного подхода*, с вниманием к причинам, условиям и факторам риска, социальным акторам, обуславливающим возникновение того или иного риска, видам риска, уровню риска и степени риска, то есть тем элементам, которые и структурируют ситуацию риска. *Системные риски*

проявляют себя на следующем этапе развития теоретических оснований и методологических установок по отношению к организациям. Организация осмысливается как сложная, немислимая система, состоящая из множества подсистем и процессов, взаимосвязанных между собой. В роли одной из подсистем управления организацией выступает *процесс управления рисками*. Системные теоретические подходы к организационным и управленческим рискам получили развитие благодаря теориям «новых» систем, одной из которых выступает синергетика. Теории «новых» систем определяют взаимосвязь системных представлений об организациях и управлении с такими свойствами, как открытость, нелинейность, непропорциональность, самоорганизация и самореферентность.

Недостатками теоретических оснований и методологических установок в анализе организаций как сложного и противоречивого явления социальной жизни выступают следующие: во-первых, высокая гетерогенность и рассогласованность при рассмотрении организационных элементов; во-вторых, отсутствие системного видения организации как социальной целостности; в-третьих, невнимание к инновациям, организационным изменениям и развитию современных организаций.

На наш взгляд, *рискологический подход* может способствовать преодолению аналитической ограниченности предшествующих подходов к исследованиям организаций, заключающихся в том, что организации исследовались либо в границах отдельных дисциплин (что, безусловно, необходимо для того, чтобы соблюдать «чистоту» объекта и применяемых методологий, методов и техник), либо на различных уровнях (к базовым относили философский, социологический и психологический, при этом выделялись и отдельные субуровни, например социально-психологический или макро-, мезо- и микроуровни в рамках социологического уровня).

Таким образом, подход с позиции аналитики и систематики рисков к исследованиям современных организаций, процессов управления, коммуникаций и конфликтов в них может стать теоретико-методологическим компромиссом, открывающее новое интегративное поле для рискологических исследований [7].

Библиографический список

1. Наумов С.Ю., Журавлев П.В., Шеховцев А.Ю., Фёдорова А.В. Риски в коммуникативном пространстве социума. Саратов, 2004.
2. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер С.Б. Социологический словарь / пер. с англ.; под ред. С.А. Ерофеева. М., 1999.
3. Романов П.В. Социология менеджмента и организаций: хрестоматия. Саратов, 2005.
4. Фролов С.С. Социология организаций. М., 2001.
5. Романовский Н.В. Эволюция теоретической мысли в мировой и отечественной социологии – XV Харчевские чтения // СоцИс. 2014. № 2.
6. Иванов Д.В. К теории потоковых структур // СоцИс. 2012. № 4.
7. Публичная сфера: теория, методология, кейс-стади / кол. моногр. под ред. Е.Я. Ярской-Смирновой и П.В. Романова. М., 2013.