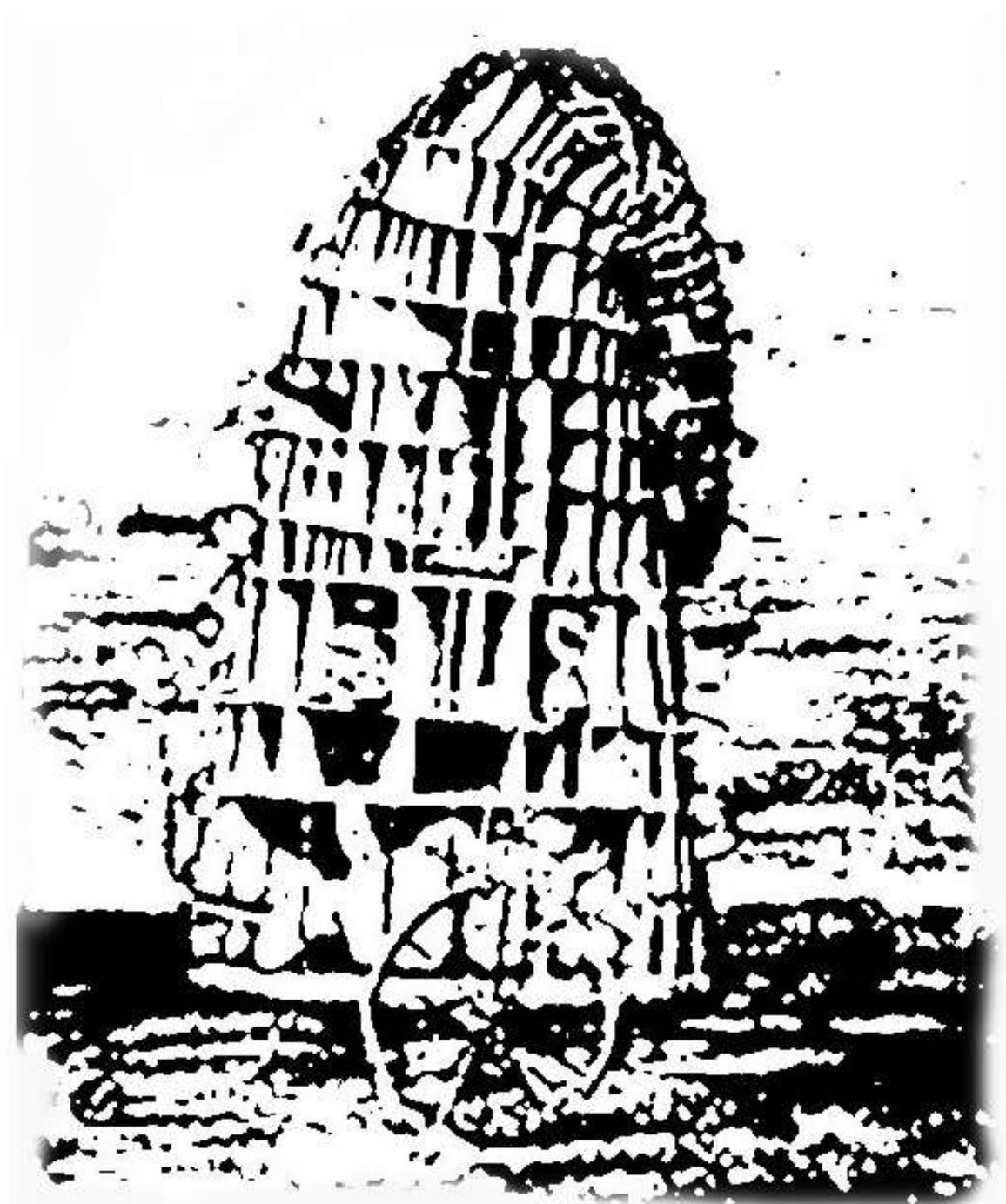


**П.В.Романов**  
**СОЦИАЛЬНАЯ АНТРОПОЛОГИЯ**  
**ОРГАНИЗАЦИЙ**



Социальная антропология - это наука и учебная дисциплина, которая исследует человека, культуру и общество в многообразных проявлениях. Например, работа, семья, образование, религия важны как для русских, так и немцев, татар; мужчин и женщин; жителей города или сельчан; юных или пожилых. Однако содержание может быть совершенно разным. Именно это может стать причиной непонимания и даже конфликтов между разными людьми, обществами и социальными группами. Социальная антропология и существует именно для того, чтобы помочь людям понять друг друга, избежать или мирно разрешить конфликты и достичь эффективного взаимодействия. Навыки и знания социального антрополога высоко ценятся во всем мире особенно в периоды общественных изменений.

Сегодня, когда Россия переживает серьезные преобразования, очень важно подходить к исследованию общественных явлений и процессов с учетом культурных особенностей этого этапа. Процессы трансформации затрагивают общество в целом и каждого индивида в отдельности, конкретные институты и организации видоизменяются, приобретают новые черты. К анализу этих процессов применяют так называемый “антропологический” подход, поскольку при этом центральным понятием для исследователя выступает “чужая” культура – особенности какой-либо группы, сообщества, организации. Раньше антропологи предпринимали дальние экспедиции или проникали в глубины истории, чтобы понять и описать жизнь других народов. В наши дни антрополог - это не только отважный путешественник-ученый наподобие Индианы Джонса. Оказалось, что своя, особенная культура есть не только у разных этносов и народностей, но и в организациях, фирмах, молодежных группировках. То, как происходит взаимодействие этих культур, как достичь мира и гарантировать соблюдение прав человека, и составляет интерес современного социального антрополога.

В пособии обсуждаются теоретические истоки и современные течения антропологических исследований в организациях, а также дается практическое руководство по технике включенного наблюдения, этнографического интервью и анализа документов. Любая процедура сбора данных наполняется конкретным смыслом на этапе детальной проработки проекта, и в учебном пособии особое внимание уделено тому, как социальный антрополог формулирует цели и задачи, формулирует исследовательские понятия, планирует этапы сбора данных. Здесь рассматриваются ключевые стадии и принципы антропологического исследования организаций.

Применение теоретического аппарата и качественных методов социальной антропологии в организационных исследованиях динамично развивается в современной академической и прикладной науке, как в России, так и за рубежом. В пособии обсуждаются приемы, используемые в полевой работе ученого, менеджера или консультанта в целях экспертизы организаций. Анализируя теоретические и практические аспекты этнографической методологии, автор рассматривает эволюцию антропологии организаций. Изменения теоретических оснований и тематики таких исследований сопровождалось развитием методов и полевых практик сбора данных. Читатель по-

лучает возможность увидеть, как тот или иной метод применялся в классических исследовательских проектах, и соотнести это со своим нынешним или будущим опытом в качестве социального антрополога. Уникальные материалы отечественных исследований последних лет, в том числе, проведенных автором, позволяют поместить изучаемый материал в контекст современной российской ситуации. Особое внимание уделяется теоретическому осмыслению организационной культуры с привлечением к исследованию управления концепций организационной символики, репрезентации, социальной практики.

“Социальная антропология организаций” содержит вопросы и задания для самостоятельной работы, даются иллюстративные материалы социально-антропологических исследований, предназначенные для обсуждения в группе. Это учебное пособие предназначено для студентов, магистрантов и аспирантов социально-экономических и гуманитарных специальностей; оно может быть полезно не только в учебном процессе и исследованиях организаций, но и в практике делового консультирования, кадрового менеджмента, организационного развития.

Автор учебного пособия – Павел Васильевич Романов, кандидат социологических наук, научный сотрудник Института сравнительных исследований трудовых отношений и социологической лаборатории Самарского государственного педагогического университета, докторант кафедры социальной работы Саратовского государственного технического университета. Он в течение ряда лет проводит социально-антропологические исследования на предприятиях и в организациях, ведет курсы по социологии организаций и менеджмента, методам социологического исследования.

# ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНТРОПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

## *Тема 1. Основные понятия антропологии организаций*

Прежде чем приступить к изучению “социальной антропологии организаций”, необходимо разобраться с терминологической неопределенностью, сложившейся вокруг этого понятия. Дело в том, что российские социальные ученые привыкли мыслить антропологию и этнографию как дисциплины, которые изучают сообщества, удаленные от нас во времени или пространстве: например, объектом исследования может выступать коренное население Чукотки или русские деревенские жители Архангельской области. Но может ли антрополог изучать современные ему городские сообщества, в том числе организации, характерные для индустриального и постиндустриального обществ? Дело в том, что разделение предмета социологии и социальной антропологии сложилось в силу институциональной организации самой науки, ее “департаментализации”. Так, в России кафедры и отделения этнографии обосновались на исторических факультетах университетов, а в некоторых западных университетах - на социологических факультетах. Поэтому отечественная этнография была всегда по предмету ближе к истории, а англоязычная социальная (или культурная) антропология - к социологии.

Вместе с тем, для социологии и для социальной антропологии характерно значительное сходство методологии и размытость границ их предметных областей: “это систематические сравнительные науки о культурах разных обществ и разных эпох, основывающиеся прежде всего на сборе и анализе эмпирического материала”<sup>1</sup>. Становление этих научных дисциплин как научных направлений определяется работами ученых, которых можно в равной степени отнести к классикам социологии и антропологии - Э.Дюркгейма, В.Малиновского, А.Рэдклифф-Брауна, М.Мосса. Социальная антропология организаций имеет свою историю, предмет, школы и особый терминологический аппарат, который успешно применяется для описания сложных феноменов социальной жизни. Освоение методологии и теоретических подходов этого научного направления российскими учеными и практиками может помочь в решении социальных проблем российского общества, находящегося в сложном переходном периоде.

Итак, термин **социальная антропология организаций** обозначает, прежде всего, конкретный теоретический подход к исследованию различных аспектов организационной жизни. В настоящее время различия между антропологией и социологией достаточно размыты, однако, говоря об антропологических исследованиях организаций, речь ведут, прежде всего, о социальных исследованиях неявных социальных взаимодействий, неформальных отношений, культурных практик, скрытых от глаз внешних наблюдателей. В отличие от этнографии, понимаемой как коллекции эмпири-

---

<sup>1</sup> Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996. С.15.

ческих данных, антропология предполагает выход на уровень теоретических обобщений и является более широким понятием.

Важно сразу же оговориться, что применение понятия “этнография” относится к трем разным сферам научного знания: дисциплина, жанр и метод<sup>2</sup>. Этнография организаций как дисциплина может быть названа эмпирической антропологией. Что же можно сказать об этнографии как жанре и методе? В литературе по социальным наукам понятие этнографии организаций используется в двух смыслах:

1) Изложение результатов социального исследования организации в описательном духе, исторический обзор и подробное изложение социальных процессов. Например, можно прочитать о том, что в книге собраны этнографии предприятий малого бизнеса, этнография приватизации в организации А, конфликт высшего менеджмента в организации Б, этнография среднего уровня управления в организации В. Иными словами, жанр этнографии скорее характеризует внетеоретический способ описания народов и культур. В меньшей степени это понятие относится к теоретическим обобщениям в социальных науках. Она так и понималась до недавнего времени в западной традиции как форма научной репрезентации, имеющая детальный описательный характер. В таком смысле указанный термин можно встретить как в трудах по антропологии, так и в социологических работах;

2) Совокупность “этнографических”, качественных методов сбора данных (долговременное включенное наблюдение, глубинные интервью, сбор документов), применяемых к изучению организации. Имея в виду это, говорят, например, так: “структуры повседневной жизни, выявляемые с помощью этнографии”, “мы смогли понять культуру организации Б, лишь осуществив **этнографическое исследование**”). Упоминая сочетание “этнографический метод”, чаще всего имеют в виду методы включенного наблюдения, т.е. исследовательской практики, характеризующей классический этнографический инструментарий.

Этнография организации является по преимуществу **кейс стади** (case study) и обладает типичными для этого типа исследования методологическими допущениями, о которых более подробно мы будем говорить в последующих лекциях. Заметим лишь, что такие исследования проводятся на одном объекте, каким является некое сообщество, отдельно взятое социальное явление, класс действий или область деятельности. В советской научной традиции изучение отдельно взятого случая называли монографическим исследованием. В СССР, например, были проведены монографические исследования сельского поселения – многолетний проект “Село Копанка”. Другое исследование касалось информационных потоков в большом городе – Таганрогский проект профессора Б.А.Грушина. За рубежом среди объектов кейс стади встречаются предприятия, автомобильные аварии, обитатели городских трущоб, секты, сообщества по интересам. В кейс стади вырабо-

---

<sup>2</sup> См. об этом подробнее: Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. “Делать знакомое неизвестным...” Этнографический метод в социологии // Социологический журнал, 1998, №1/2. С.145-160.

тан свой специфический терминологический аппарат, методический инструментарий, свои способы обоснования выбора объекта, валидации исследовательского инструмента и проверки качества собираемой информации. Этнографическая научная работа в организациях представляют собой частный случай кейс-стади. Она отличается более долговременным характером исследования, вживанием в организационный контекст, применением, главным образом, качественных методов, но главное – особым этическим подходом к анализу данных и предметом исследования.

Социальный антрополог, вооруженный специальной техникой полевого исследования и собственной моделью истолкования данных, поскольку может оказать большую помощь в “раскодировании” повседневной жизни в организации. Важным ресурсом позитивных изменений для него является поиск общего языка для всех участников организационных взаимодействий, критический анализ существующих проблем, решение и предупреждение конфликтных ситуаций, конструирование “мостиков” между различными сосуществующими в организации субкультурами, предоставление права голоса тем, кто обычно “молчит и замалчивается” - социальным группам, занимающим самые нижние слои организационной иерархии.

Социальная антропология организаций обладает всеми чертами **интерпретативного (понимающего) подхода**, который рассматривается как определенная практика истолкования результатов исследования. Ученые, придерживающиеся интерпретативного подхода, рассматривают социальное исследование как попытку проникновения в чужую культуру и рациональность. Задачей ученого является скорее истолкование инокультурных представлений, смыслов, значений, чем создание законченной теории, формулирование социальных законов.

Развитие социальной антропологии организаций следует рассматривать в более широком контексте динамики традиционной научной дисциплины - социальной антропологии. Особенности познавательного аппарата социальной антропологии оказались привлекательными для социологов и постепенно оформились в самостоятельную социологическую традицию, которая исследует антропологическими методами проблемы городской жизни и функционирование организаций.

Концепция культуры в современных исследованиях организаций является наиболее популярной и важной. До сих пор ведутся споры об определении этого понятия и способах, какими может быть изучена сама культура. Последователи количественной методологии рассматривают культуру в качестве социальной характеристики, которую можно измерить. Э.Шейн полагает, что в таком случае определение культуры полностью совпадает с определением понятия “социальный климат”. Антропологический подход исходит из предположения, что в организации получают развитие глубокие социальные структуры. Они не могут быть разгаданы или поняты без интенсивного и широкого наблюдения, сопровождаемого данными интервью с культурными инсайдерами (теми, кто живет внутри этой культуры, инфор-

мантами). Такое исследование использует прием “насыщенного описания”<sup>3</sup>, и хорошо обнаруживает уникальность и сложность культурного феномена.

Вот одно из определений: **культура организации** - это система основных понятий, принятых членами группы, ранее изобретенных, обнаруженных или развитых данной группой для того, чтобы справиться с задачами внешней адаптации или внутренней интеграции. Культура считается достаточно устойчивой и сильной, если новые члены группы успешно обучаются правильным способам мыслить, чувствовать и воспринимать проблемы организации.

### **Новые понятия**

*антропология организаций  
этнография организаций  
кейс-стади*

*организационная культура  
интерпретационный,  
интерпретативный подход  
в социальном исследовании*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Почему в отечественной и зарубежной социальных науках сложилось различное понимание смысла и предметных областей социальной антропологии и этнографии?
- Какие теоретические и методологические модели лежат в основе антропологических исследований в организации?
- В чем, по-Вашему, состоит ценность интерпретативного подхода к исследованиям организаций?
- Почему организационная культура имеет такое большое значение в антропологических исследованиях?

### **Литература**

Абельс Х. Романтика, феноменологическая социология и качественное социальное исследование // Журнал социологии и социальной антропологии. №1. т.1. 1998. С. 114-139.

Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996.

Ньюман Л. Значение методологии: три основных подхода// Социологические исследования. 1998, №3. С. 122-134.

Радклиф-Браун А.Р. Методы этнологии и социальной антропологии // Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997. С.603-633.

Эванс-Причард Э.Э. Сравнительный метод в социальной антропологии // Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997. С. 654-680.

Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Кейс-стади // Социологический словарь. Казань: изд-во Казанского университета, 1997. С.118-119.

<sup>3</sup> Гиртц К. С точки зрения туземца: о природе понимания в культурной антропологии//И.Ф.Девятко. Модели объяснения и логика социологического исследования. - М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.90-91.

## ***Тема 2. Первый опыт антропологических исследований в организациях: Хоуторнский проект***

В этом разделе мы рассмотрим проекты, положившие начало исследовательской традиции социальной антропологии организаций. Выделяют три исторических периода, в каждом из которых исследователи-антропологи сделали определенный вклад в исследования организаций<sup>4</sup>. Первый относится к 1920-м годам, когда эта дисциплина находилась на ранних стадиях развития; второй – к 1950-60-м годам; третий продолжается в настоящее время. Развитие исследований в каждом из периодов характеризуется определенным типом взаимодействия между методологией, логикой, тематикой и представлениями об организациях и культуре. В течение этой короткой истории менялись подходы к включенному наблюдению, объяснению природы организации, осуществлялись определения и переопределения центральных понятий. Теоретики включенного наблюдения обосновывают его применение для изучения “народного” опыта (ср.: “этнометоды”, этнометодология<sup>5</sup>), там, где повседневность, рутинные взаимодействия участников характеризуются групповой спецификой, подчас мало понятной непосвященным<sup>6</sup>.

История организационных исследований начинается с “научного управления”, известного также как *тейлоризм*. В СССР это направление управленческого консультирования первоначально развивалось как НОТ - научная организация труда, а затем, с возрождением социологии в 1960-х гг., дополнилось такими дисциплинами, как социология организаций, социология управления и социология менеджмента. Основные принципы научного управления были изложены в работах Ф.Тейлора - первого консультанта по управлению, чьи работы получили широкое распространение во всем мире<sup>7</sup>. Однако он излагал в своей работе скорее не теорию, а взгляды практика на организацию трудового процесса. Современные исследователи творчества Тейлора считают, что его работы являются в большей степени набором рецептов, чем научным анализом того, каким образом осуществляется производственный процесс<sup>8</sup>. Кроме того, они обозначают основанный на логике менеджмента взгляд (сверху вниз) на то, как правильно организовать систему производства в организации.

Производственный процесс, в соответствии с взглядами школы научного управления, должен быть разделен на строго разграниченные задачи. Вни-

---

<sup>4</sup> Wright, S. Culture in Anthropology and Organizational Studies //In: S.Wright (ed). Anthropology of Organizations. London and New York: Routledge, 1994. pp 1-34.

<sup>5</sup> См. об этом Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996. С. 77-125.

<sup>6</sup> Jorgensen, D.L. Participant Observation. A Methodology for Human Studies. Newbury Park, London, New Delhy: Sage. pp. 23-24.

<sup>7</sup> Тейлор Ф. Менеджмент. М., 1992.

<sup>8</sup> Thompson, P. and McHugh, D. Work Organisations. A Critical Introduction. 2-nd ed. London: Macmillan Business, 1995. P. 32-39.

мательно изучаются детали каждой задачи и, в том случае, если физические условия для работы являются соответствующими норме, предполагается вполне определенное человеческое поведение и деятельность. Воплощение сформулированных таким образом организационных принципов должно привести к значительному повышению производительности труда.

В целях нашего исследования представляется уместным обратиться к истории Хоуторнского проекта, поскольку именно с него началось применение этнографического метода к исследованию промышленных организаций. Этот проект в 1927-32 гг. был призван проверить основные принципы научного управления. Однако, в результате научных исследований в Хоуторне тейлористские рекомендации были во многом дискредитированы благодаря открытию антропологами социальной организации рабочего места и оформлению Школы Человеческих Отношений.

История Хоуторнского эксперимента хорошо представлена в многочисленных учебных пособиях и справочниках<sup>9</sup>. Однако условия, подтолкнувшие его организаторов к развитию организационной этнографии, проанализированы в меньшей степени. Поначалу исследовательским методом в Хоуторне (пригороде Чикаго) был “эксперимент”, в ходе которого проводилась проверка воздействия каждодневных условий работы на производительность труда. Руководитель проекта, психолог из Гарвардского университета Элтон Мейо, совместно с командой своих коллег и сотрудников компании проверял, например, как влияет на уровень производительности женской бригады физические факторы и система премиальной оплаты труда. Было открыто то, что в дальнейшем стало известно как *Хоуторнский эффект*: рост производительности труда отмечался даже тогда, когда воздействие измеряемых факторов снималось, и происходило возвращение к изначальным условиям труда.

Исследователи отнесли данный феномен к эффекту экспериментальных условий. В бригаде рабочих, принимавшей участие в исследовании, сложились дружеские отношения с исследовательской группой, что побуждало работников повышать производительность труда и проявлять инициативу. Исследователи пришли к выводу о том, что психологические факторы более, чем физические условия, важны для достижения изменений в производительности. В современной социологической литературе получил распространение и другой смысл понятия *Хоуторнский эффект* - указание на ошибочную исследовательскую практику социального эксперимента, в которой недооценивается влияние исследователя.

В науке такие эффекты называют артефактами, то есть фактами, искусственно привнесенными в ситуацию эксперимента извне. Например, в биологии артефактами являются те ошибки, когда, например, на предметное

---

<sup>9</sup> См., напр.: Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории “человеческих отношений в промышленности”. М., 1991.; Жеманов О.Н. Буржуазная индустриальная социология. М., 1974.; Кравченко А.И. История зарубежной социологии труда. Общие принципы. М., 1991.; Батыгин Г.С. Лекции по методологии социологических исследований. М.: Аспект Пресс, 1995. С. 217-219.

стекло микроскопа, где находится изучаемый препарат, случайно попадает пылинка или капля красителя, впоследствии интерпретируемая как имеющее естественное происхождение. В социальных науках появление артефакта предупредить очень сложно, поскольку исследователь всегда привносит свою, субъективную логику в эксперимент, опросный инструментарий, схему интервью или интерпретацию результатов. Для социального антрополога особенно важно осмысление того, где проходит граница подлинного, аутентичного материала, и где начинается воздействие исследователя.

Вторая стадия проекта опиралась на другой метод. Для того, чтобы исследовать связь между социально-психологическими факторами и управлением был проведен широкомасштабный опрос более 21 тысячи рабочих. Кроме массового формализованного интервью применялись глубокие интервью, данные которых сравнивались с повторными интервью на выборке малых групп. Несмотря на то, что эту программу пришлось завершить с наступлением периода Великой депрессии, исследователям удалось сделать вывод о том, что социальные группы на уровне цеха способны к очень жесткому контролю над индивидуальным рабочим поведением.

Для изучения социальной организации рабочей группы, исследовательская команда исследования использовала новый метод: прямое антропологическое наблюдение. Э.Мейо находился в дружеских отношениях с крупнейшими антропологами США Брониславом Малиновским и Альфредом Рэдклифф-Брауном. В это время их ученик Ллойд Уорнер, недавно вернувшийся из исследовательской экспедиции на острова Тихого океана, серьезно размышлял о возможности более широкого применения своего опыта антрополога. Он развивал новую для своего времени идею об использовании антропологии для изучения “современных” обществ и предложил концептуальный подход, нашедший применение в Хоуторнском проекте. Уорнер помог исследовательской команде применить техники антропологической полевой работы для исследований рабочего места.

Целью третьей стадии Хоуторнского проекта стал анализ рабочего места как маленького сообщества, в каждом аспекте своей жизни взаимосвязанного с более широкой социальной системой. Исследователи полагали, что большинство цехов слишком велики и сложны для изучения, и поэтому “технические, административные, управленческие и личностные проблемы сплетаются в одно взаимосвязанное целое”<sup>10</sup>. Три бригады рабочих были помещены в отдельное место - Комнату наблюдений, - где были воспроизведены условия обычного цеха: характер работы, форма управления трудом. Исследовательские роли распределились следующим образом. В течение 18 недель один из ученых – “человек со стороны” – интервьюировал рабочих об их предпочтениях и склонностях. Другой – “наблюдатель”, - извне, через специальное окно, фиксировал взаимодействие рабочих, формальную организацию труда и их неформальные контакты, любые проявления неформальной солидарности, индивидуальное участие каждого в груп-

---

<sup>10</sup> Roethlisberger F. and Dickson W., Management and Worker. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939. P. 385.

пе. Результаты этих исследований были проанализированы с применением антропологической идеи о социальной системе, согласно которой повседневные взаимодействия формируют систематическое целое.

Рассмотрим определение социальной системы, которое М.Мид и А.Р.Радклифф-Браун предложили в контексте исследований культурно и географически удаленных сообществ<sup>11</sup>. Социальная система – это

А) некоторое **количество индивидов** с присущим им психофизическим статусом, происходящим из наследственности и их культурой, которую они извлекают из своего социального окружения;

Б) **взаимоотношения между индивидами**, которые зависят от реальной композиции группы относительно возраста, пола, распределения способностей и сил и социальной структуры, предписанной культурой;

В) **материальные объекты**, включаемые в человеческие интересы или деятельность;

Г) **отношение индивидов к материальным объектам.**

Как видим, Мид и Радклифф-Браун учитывают здесь связь между психофизиологическим статусом индивида, структурой социальной группы, материальными объектами, включенными в процессы человеческой деятельности и культурными смыслами этих материальных объектов. Они рассматривают культуру островных племен *как социальную систему*. Это определение стало эффективным инструментом в исследованиях “туземных сообществ”.

Чикагские исследователи выделили в Хоуторне три внутрицеховых сообщества, объединенных по принципу проведения свободного времени - азартные игры, складчина для покупки сладостей к чаю в рабочем перерыве и организация ставок в тотализатор. Такой тип сообществ получил название **неформальных групп** – социальных групп, отношения индивидов в которых регулируется неписаными правилами и нормами, возникающих в организации независимо от формальных регламентов и предписаний. Обнаружено, что различия и несоответствия в выработке рабочих можно объяснить через индивидуальную позицию рабочих в системе неформальных отношений. **Неформальные отношения** – это взаимодействия в организации, существующие вне формальных отношений, обусловленных бюрократической иерархией и инструкциями.

В отношении к мероприятиям по повышению производительности труда на Хоуторнской фабрике неформальные отношения противоречили формальной системе правил и механизмов стимулирования, созданным для того, чтобы постоянно повышать выработку. Неформальные группы, как удалось понять исследователям, создали систему социальных норм направлен-

<sup>11</sup> Смирнова Е.Р., Шапкина Н.В. Человек в контексте культуры. Введение в социокультурную антропологию. Саратов: СГТУ, 1997. С.13.

ных на то, чтобы сохранять уровень выработки, который не выше и не ниже существующего. Возникли исследовательские вопросы, которые можно было бы сформулировать так: почему среди рабочих распространены ожидания и представления, противоречащие целям управления? Как воздействовать на эти ожидания с тем, чтобы достичь консенсуса между рабочими и менеджерами?

Последующие исследования в русле этнографических исследований убедительно показали, что идеи, лежащие в основе социальной системы, содержат свою логику, которая может отличаться от логики исследователей, принадлежащих к западному среднему классу. Ученые из Хоуторнского проекта еще не имели достаточных оснований для подобных выводов. Этим, видимо, объясняется следующий факт: Ф.Ротлесбиргер и У.Диксон обнаружили, что рабочие стоят на точке зрения о необходимости поддерживать достигнутый уровень выработки, однако исследователи сочли эти идеи не более чем эмоциями и отказали рабочим в рациональности и логичности.

Судя по отчету о Хоуторском исследовании, рабочие отказывались участвовать в предложенной компанией схеме стимулирования выработки по причине “а вдруг что-нибудь случится”. Авторы проекта называли действия рабочих иррациональными, поскольку те противоречили экономическим интересам. Однако современный анализ документов и обстоятельств Хоуторнского проекта, осуществленный Х.Шварцман, позволяет утверждать, что действиям рабочих есть вполне рациональное объяснение<sup>12</sup>. В преддверии Великой депрессии рабочие видели перспективы сокращения работы и падения доходов. Они опасались, что после того, как они увеличат выработку, их заставят работать больше за тот же заработок. Сопrotивляясь схеме премирования, предложенной компанией они, насколько возможно, пытались “управлять” действиями администрации. Интерпретация Ротлесбиргера и Диксона исключала такой подход как противоречащий аналитическим установкам исследователей. В рамках идеологии, представленной в аналитическом подходе “сверху вниз”, действия рабочих были иррациональны, ведь рациональность была свойством лишь менеджеров и ученых.

Идеология – совокупность убеждений, установок и взглядов, охватывающих самые различные сферы – от научного знания до религии и повседневных представлений о надлежащем поведении. Идеологии как особые стили мышления вырабатываются социальными группами. Кроме того, идеологию можно рассматривать как всеобщую и совершенно нерефлексивную повседневную практику, даже как дискурс, то есть область унифицированной и структурированной практики использования языка, ограничивающей и определяющей то, что может быть сказано или помыслено<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Schwartzman H.B. Ethnography in Organizations. Newbury Park, London, New Delhy: Sage Publications. 1993. pp. 12-15.

<sup>13</sup> Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь / Пер. с англ. Под ред. С.А.Ерофеева. Казань: Изд-во Казан.ун-та, 1997. С.98-100.

Тогда же социальные исследования трудового поведения были переведены в руло психологии. Элтон Мейо пришел к рекомендациям о необходимости преодолеть фрустрации рабочих. Для этого необходимо создать условия *спонтанной кооперации* между рабочими и руководителями. Мэйо полагал, что стремление к кооперации естественное состояние рабочих и менеджеров, в реальных обстоятельствах ограниченное неверно построенной коммуникацией. В Хоуторне началась программа организации “Советов по недирективному консультированию”, заблокировавшая дальнейшие исследования социальных характеристик рабочего места.

Хоуторнский проект положил начало исследованиям, развивающим традицию изучения социальных структур в организациях. Эти исследования предлагали новые принципы практического решения организационных проблем. Заметим, что в отечественной социологии “рабочее место” входило в число традиционных понятий, однако лишь этнографические исследования позволили существенно углубить представления о его социально-культурной специфике<sup>14</sup>.

### **Новые понятия**

*артефакт*

*неформальная группа*

*неформальные отношения в организации*

*рабочее место*

*культура как социальная система*

*спонтанная кооперация*

*Хоуторнский эффект*

*идеология*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Рассмотрите исследовательскую стратегию Хоуторнского проекта. Какие уроки из него может извлечь организационный антрополог, ведущий полевые исследования?
- В чем заключаются достижения, и в чем вы видите ограниченность Хоуторнского проекта?
- Может ли организационный антрополог преодолеть собственные субъективные или идеологические предпочтения, которые, возможно, влияют на интерпретацию полученных данных? Если да, то как это сделать?
- “Неформальные группы”: на каких основаниях мы выделяем эти социальные сообщества? Как соотносятся формальные и неформальные группы?

### **Тема доклада**

Рабочее место как социальная система. Эмпирические индикаторы.

### **Литература**

Алашеев С.Ю., И.Н.Тартаковская, Е.М.Лапшова. Подшипниковый завод “Кольцо”: консерватизм формальных и неформальных структур // Предпри-

---

<sup>14</sup> Исследование специфики “рабочего места” советского типа проведено С.Ю.Алашеевым и автором пособия по материалам case study в рамках проекта Института сравнительных исследований трудовых отношений в 1992-1997 гг.

ятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.)/ Под. ред. В.И.Кабалиной. М.: РОССПЭН, 1996. С.132-144.

Жеманов О.Н. Буржуазная индустриальная социология. М., 1974.

Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории "человеческих отношений в промышленности". М., 1991.

Егоров А.И., Смирнова Е.Р. Основы социологии организаций. Саратов: СГТУ, 1997.

Смирнова Е.Р., Шапкина Н.В. Человек в контексте культуры. Введение в социокультурную антропологию. Саратов: СГТУ, 1997.

Тейлор Ф. Менеджмент. М. 1992.

### ***Тема 3. Первые исследования в ключе “Прикладной антропологии”***

Важным событием для развития социально-антропологического направления и этнографического подхода в социальных науках стало основание в 1941г. профессионального Общества Прикладной Антропологии. Именно сюда стекались все отчеты по исследованиям в области социальной антропологии современной городской жизни и организаций, в частности. Институционализация завершилась с основанием журнала “Прикладная антропология” - “Applied Anthropology” (впоследствии переименованного в “Журнал современной этнографии” – “Journal of Contemporary Ethnography”).

Последующие десятилетия отмечены серией этнографических исследований изменений в технологиях, формах оплаты труда, материального поощрения и социальной организации производства на цеховом уровне. В 1948 г. Ф.Ричардсон и К.Уолкер отслеживали изменения социальных отношений в электронной корпорации ИВМ, “социальных рамок” фабричной жизни, весьма серьезно влияющих на производство<sup>15</sup>. В этот период корпорация начала технологическое перевооружение и удвоила численность персонала. В.Уайт исследовал трудовые отношения в ресторанной индустрии<sup>16</sup>, а позднее, в другом проекте - усилия администрации промышленной компании по увеличению производства. Он делал акцент на исследовании трудовых договоров и индустриальных отношений (одно из его исследований – кейс стади длительной забастовки).

Одним из главных результатов исследований в русле школы Человеческих отношений стало применение методов антропологической полевой работы к детальному этнографическому описанию фабричных подразделений. Использование Комнаты наблюдения за намоткой катушек остается классическим случаем наблюдения и интервьюирования. Позднейшие исследова-

---

<sup>15</sup> Richardson, F.L.W. and Walker, C. Human Relations in an Expanding Company: A Study of the Manufacturing Departments in the Endicott Plant of The International Business Machines Corporation. New Haven, CT: Yale University Management Center, 1948.

<sup>16</sup> Whyte, W.F. Human Relations in the Restaurant Industry. New York: MacGraw-Hill, 1948.

ния антропологов развивали другие методы, в том числе, систематической записи протекания интеракций и коммуникаций.

Критика в адрес теоретических и методологических оснований школы человеческих отношений вскрыла ряд моментов, которые существенно ограничивали интерпретационные горизонты этого направления исследований. Рассмотрим сущность этой критики, поскольку она имеет принципиальное значение для дальнейшего осмысления методологических оснований антропологического подхода к изучению современных организаций.

Во-первых, анализ социальной организации трудового процесса оказался ограниченным взглядом “сверху вниз”. Рамки исследования задавались менеджерами, с их точки зрения на проблемы, существующие на цеховом уровне. Во-вторых, результаты аналитической работы были организованы способом, удобным для менеджеров, и так, чтобы предоставить им возможность более успешно управлять рабочими. При этом, скажем, не ставилась задача сделать отчеты исследователей полезными для рабочих для лучшего понимания ситуации на производстве. В-третьих, представления менеджеров не были проблематизированы в той же степени, что и представления рабочих. Иными словами, исследования на предприятиях не ставили под сомнение *рациональность* управленческих идей и действий менеджеров.

**Рационализация** – понятие, раскрытое в социологии М.Вебера. Оно подразумевает вытеснение традиционных, исходящих из веры или авторитета оснований человеческой деятельности, на смену которым приходят основания, базирующиеся на интеллекте и расчете. Процесс рационализации тесно связан с развитием позитивистской науки и развитием капитализма. Именно он лежит в основе бюрократизации современных социальных институтов и формальных организаций в первую очередь.

**Рациональность** – это свойство человека разумно аргументировать, объяснять собственную деятельность. Объяснительные системы могут различаться у разных социальных групп, классов, субкультур, в силу чего рациональность одних не всегда очевидна для других. Рациональность одной группы может быть представлена другой группой как иррациональность или не-рациональность в силу определенных политических мотивов.

В-четвертых, методические подходы первых “этнографических” исследований промышленных организаций в значительной степени являлись калькой методов *классической этнографии*. Р.Росальдо<sup>17</sup> характеризуя нормы классической этнографии, унаследованные из предыдущих периодов развития дисциплины, называет ее следующие отличительные признаки: стремление к объективизму; империализм; монументализм (этнограф должен создавать музееподобную картину изучаемой культуры); вневременность (неизменность изучаемых феноменов).

Классические этнографические описания отражали застывшие картинки

<sup>17</sup> Rosaldo R. Culture and Truth: The Remarking of Social Analysis. Boston:Beacon,1989.P.33.

изучаемых событий, и это унаследовали антропологи первой половины XX века Б.Малиновский, Ф.Боас и М.Мид. В это время теоретической основой социальной антропологии являлось функционалистское представление о природе социальных институтов. Социальное равновесие - **эквilibриум** - объявлялось единственно нормальным состоянием института. Любые процессы и явления, ведущие к нарушению равновесия в организации объявлялись дисфункциональными и патологическим. Анализ более широких социальных, политических и экономических оснований процессов, протекающих в рамках отдельно взятого предприятия, здесь был проигнорирован. В.Уайт отмечает в этой связи, что организационные исследования “были склонны рассматривать технологию и собственность в большей степени как константы, чем как изменяемые свойства системы”<sup>18</sup>. Период бурной технологической и управленческой модернизации, изменений форм собственности на расширяющихся промышленных предприятиях был отмечен противоречиями и конфликтами, с которыми такая аналитическая модель организации-эквilibриума справиться не могла.

Так, современные исследования отечественных промышленных организаций обнаруживают, с какой высокой интенсивностью пришли в движение все социальные процессы на предприятиях и в организациях России. Приватизация как изменение отношений собственности, реформы в сфере управления экономикой, изменение управленческой идеологии являются теми “внешними обстоятельствами”, которые оказывают влияние на эти процессы. В таких условиях функционалистская модель исследований организаций сталкивается с трудностями. Дальнейшая эволюция методологии социально-антропологических исследований шла в направлении углубленной рефлексии методов (в частности - включенного наблюдения), а также пересмотра функционалистских теоретических оснований.

### **Новые понятия**

*Классическая этнография*  
*Рациональность*

*Эквilibриум*

*Функционалистская объяснительная логика*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- В чем состоит ограниченность функционалистских моделей объяснения организационных процессов?
- Почему понятие эквilibриума в организационных исследованиях получило в 1940-е годы такое распространение?
- Обсудите механизмы воздействия макросоциальных катаклизмов на организацию, как социальную систему.

### **Тема доклада**

Кризис классической этнографии и альтернативные модели антропологического исследования.

---

<sup>18</sup> Whyte, W.F. Review of The Elusive Phenomena. Human Organisation, 37, 412-420.

## **Литература**

Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996.

Коэнен-Хуттер Ж. Актуальные проблемы социологии и их развитие // Социологические исследования. №6, 1998. С. 130-133.

Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. "Делать знакомое неизвестным" Этнографический метод в социологии // Социологический журнал. №1/2. 1998. С.145-160.

Егоров А.И., Смирнова Е.Р. Основы социологии организаций. Саратов: СГТУ, 1997.

Ансар П. Современная социология // Социологические исследования, №1-2; 7-10, 1996.

Филиппов А.Ф. Функциональный подход в социологии // Современная западная социология. Словарь. М.: Политиздат, 1990. С. 380-383.

Миллз Ч. Социологическое воображение. М.: "Стратегия". С. 119-139.

Саймон А.Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS. Т.1. Вып. 3, 1993. С. 39-49.

### ***Тема 4. Английская школа антропологии организаций, Манчестерские исследования. Гендерное неравенство в организации***

Поворот к новой парадигме исследования организаций произошел после серии кейс-стади, осуществленных в 1950-х годах британскими антропологами. Полевые методы исследования трудовых отношений на уровне цеха получили развитие в направлении более полного включенного наблюдения, осуществленного учеными Манчестерского университета. Британская школа социальной антропологии стала известна не только методом детального этнографического описания, но и определенным подходом к анализу социальной ситуации. Социальная ситуация мыслится как средство понимания и критического теоретизирования более широких аспектов социальной организации. Вдохновителями научного проекта в Манчестере стали профессор антропологии Макс Глюкман и известный социолог Говард Хоманс, автор одной из теорий социального обмена, работавший тогда в Великобритании в качестве приглашенного профессора. М.Глюкман в этот период пытался применить к изучению индустриальной Великобритании социальные теории, получившие развитие в исследованиях Африки, а Г.Хоманс предложил продолжить хоуторнские эксперименты.

Первоначально задачи Манчестерского проекта были сформулированы вполне в духе Хоуторна: социальные антропологи пытались найти объяснение тому, как формируются спонтанные "нормы выработки", и как это связано с неформальной структурой групп. Для исследования были отобраны пять предприятий, характеризующих различные отрасли промышленности и различные типы рабочей силы. Одной из таких организаций стала оснащенная современным оборудованием фабрика по производству непромо-

каемых плащей; здесь в основном работали женщины. На другом предприятии, на производстве тяжелых электрических трансформаторов были заняты мужчины. Ш.Куннисон изучала традиционно организованное производство непромокаемых плащей и одно из швейных производств, где трудились как мужчины, так и женщины; Ш.Уилсон исследовала по преимуществу женское предприятие по сборке клапанов.

В каждом из пяти исследований на первой стадии антропологи провели шесть месяцев ежедневной работы в цехах предприятия. **Включенное наблюдение**, которое использовалось при этом, назвали **открытым** потому, что рабочие знали о том, что они являются участниками исследования, они были посвящены в то, чем занимаются социологи, которых можно было постоянно видеть в цехе. Методы включенного наблюдения Хоуторнского эксперимента основывались на такой степени близости к объекту исследования, которая позволяла регистрировать события, взаимодействия и речь работников, но пыталась свести к минимуму вмешательство в их “нормальную” деятельность в комнате наблюдений. Для Манчестерских исследований “включенность” подразумевала полное участие в жизни рабочих на цеховом уровне и требовала от исследователей детального изучения того, каким образом выполняется работа, какие подходы при этом применяются, внимания к языку и понятиям, которые используются рабочими при коммуникации по поводу работы. Средством уточнения и формулирования новых идей или гипотез на основе постоянно обновляющегося опыта стали систематические встречи исследовательской группы, обмен впечатлениями, мнениями и полевыми материалами.

Остановимся особо на концепции включенного наблюдения, возникшей из осмысления двух взаимоисключающих ролей: включенного наблюдателя-исследователя как “инсайдера” и исследователя как “аутсайдера”. С одной стороны, быть “включенным” означало стать человеком своим, привычным, “внутренним”. С другой стороны, наблюдатель, в целях научной корректности призван не только вести наблюдение и систематические записи, но и быть внешним, “сторонним с точки зрения теоретического понимания общества”<sup>19</sup>.

Дилемма, сформулированная таким образом, может быть, по мнению И.Эммет и Д.Моргана, разрешена с помощью такого инструмента антропологического анализа, как обнаружение (discovery) “проблем”. Проблемы, которые стремится открыть социолог-этнограф, представляют собой не только априорные гипотезы, но также выделение таких элементов социальной практики, представление о которых может возникнуть лишь из соприкосновения “широкого” понимания социальной организации антропологами и “узких”, конкретных подходов самих рабочих, подходов, формирующихся из реального житейского опыта.

“Проблемы”, выявленные на первом этапе манчестерского проекта, мало

---

<sup>19</sup> Emmett, I. and Morgan, D. Max Gluckman and the Manchester Shop-Floor Ethnographies. In: R.Frankenberg (ed.) Custom and Conflict in British Society, Manchester: Manchester University Press, 1982. p. 161.

отличались от выводов хоуторнского эксперимента. Вывод о том, что рабочие “сдерживают” выработку, явно содержал в себе про-менеджерскую установку. Для исследователей осталось тайной, каким образом рабочие достигают определенного уровня производительности, и как им удается некоторая степень контроля над администрацией; почему возникает рабочая солидарность относительно регуляции трудовых отношений на одних предприятиях и воинствующий индивидуализм - на других; как периоды консенсуса и стабильности сменяются коллективными формами конфликта (например, забастовкой). В каждом из пяти исследований существовали различные неформальные организации среди рабочих, их различные связи с управленцами - от негласных соглашений до попыток контролировать рабочими оценку собственного труда.

“Проблемой” на следующем этапе работы стал поиск теории, которая смогла бы объяснить различные модели приспособления рабочими к требованиям менеджмента, исходя из общих представлений о социальных процессах. Модель такой концептуализации была предложена в одной из антропологических работ М.Глюкмана, рассматривающей социальную ситуацию в Зулуленде<sup>20</sup>. Его теоретический анализ, начинаясь с описания ритуала открытия моста, обращался к исследованию эволюции социальной структуры общества в этом регионе. Факты, относящиеся к открытию моста, рассматривались как свидетельства, характеризующие различные теоретические аспекты отношений между черными и белыми в Южной Африке. В русле этих идей цех промышленного предприятия в манчестерских исследованиях предстал тем фокусом, в котором сходятся основные проблемы социальной жизни Великобритании. Были сформулированы несколько последовательных подходов к концептуализации полученных в ходе исследования данных.

Во-первых, фокус анализа был направлен на связь между экономической, организационной структурой промышленности и характером трудовых отношений. Ученые установили, что на таких секторах рынка, где действует скорее сговор, чем конкуренция по ценам на продукцию, действуют большие фирмы, насыщенные дорогостоящим и тяжелым оборудованием. Был сделан вывод о том, что это обстоятельство обуславливает низкое отношение стоимости труда к стоимости продукции и наличие сильных профсоюзов, а в таких условиях рабочие склонны к организации коллективного контроля за производительностью труда. На предприятиях с противоположными свойствами работники склонны идти на соглашения с администрацией по поводу норм производительности. Такой подход позволил связать особенности социальной организации на уровне цеха и макросоциальные процессы, характеризующие структуру промышленности. Однако эта логика не выдержала натиска противоположных примеров, найденных “этнографическим” путем.

Вторым подходом к теоретическому объяснению стал анализ различных

---

<sup>20</sup> Gluckman, M. Analysis of a social Situation in Zululand. Manchester: Manchester University Press, 1940.

моделей приспособления в отношениях между рабочими и управленцами в контексте классовой структуры Великобритании. Для связи деталей полевой работы с социальной теорией исследователи использовали теорию конфликта. Тем самым были вытеснены исходные посылки школы человеческих отношений о том, что в основе отношений между менеджерами и рабочими лежит “спонтанная кооперация”, ограниченная лишь проблемами коммуникации.

Кооперация социальных групп в иерархической системе отношений, как предположили участники манчестерского проекта, носит временный характер, рождает парадоксальные и неожиданные альянсы, поддерживающие не только саму систему, но и постоянный конфликт в ней. М.Глюкман назвал эти временные альянсы последовательными моментами “эквистриума”, однако Ш.Куннисон пересмотрела это определение из-за его схожести с функционалистскими понятиями<sup>21</sup>. Она предпочла понятие *аккомодации* как различных стилей приспособления между рабочими и администрацией. Поскольку в условиях современного западного капитализма классовая борьба изменила свой характер, то и на цеховом уровне она редко принимает вид прямого классовой конфликта. Более распространенным явлением здесь становится латентное повседневное противостояние и “акты борьбы” (например, пение на рабочем месте, попытки увеличить чайные перерывы).

Третий подход рассматривает цех как отражение социальной структуры окружающего сообщества. Ш.Куннисон выступила против того, чтобы рассматривать предприятие, как закрытую систему и предложила включить в анализ “внешние” факторы. Производственная система цеха - лишь одна из структур в которой протекает жизнедеятельность работника предприятия, быть рабочим - одна из его социальных ролей. Индивид занимает определенное положение в различных структурах и системах внешнего по отношению к предприятию мира. Он принадлежит к определенному социальному классу, полу, этничности и возрасту. Работник включен в местное сообщество, в котором соединен множеством связей с другими работниками и представителями администрации. Роли, которые исполняются рабочими во всех этих структурах, необходимо учитывать в интерпретации поведения людей на рабочем месте.

Одно из наиболее важных следствий такого анализа заключалось в выделении проблемы гендерных (половых) различий на рабочем месте. Эта тема стала предметом более глубокого анализа в дальнейших исследованиях британской социологии. Было сделано предположение о том, что в тех бригадах, где у женщин руководителями являются мужчины-менеджеры, их взаимодействие следует описывать в терминах “половых ролей”, заимствованных из ситуации разделения труда в их семьях. Анализ функции пола в разделение труда тесно связан с идеологическими концепциями, которыми

---

<sup>21</sup> Cunnison, S. The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organization, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Accommodation between Workers and Management / in R.Frankenberg (ed.) Custom and Conflict in British Society. Manchester: Manchester University Press, 1982. pp. 117-135.

общество определяет гендерные роли.

В дальнейшем многие социальные антропологи и социологи, в том числе, феминистские исследователи, подчеркивали важность разделения труда по признаку пола для определения социального статуса женщин в организации и обществе в целом. Ниже представлены фрагменты некоторых работ.

### **Половые различия на работе (по Э.Гейм и Р.Прингл<sup>22</sup>)**

Понятие *пол* (социальное понятие пола - gender) соотносится с социальными смыслами бытия “мужчиной” или “женщиной”. Это включает не только конструирование мужественности и женственности как психологических характеристик, которые мы все имеем в разных соотношениях, но также и фундаментальный вопрос об идентичности и сексуальности.

Под отношениями между полами мы понимаем социальные связи между мужчиной и женщиной. Если мужественность и женственность являются социально конструируемыми, конструируются также и связи одного понятия с другим. Например, когда мы говорим о разделении труда по признаку пола, часто предполагается, что мы интересуемся лишь женской работой. Фактически же мы касаемся исторической связи между “мужским” делом и “женским”. Несмотря на тот факт, что работа часто перераспределена как мужская или женская с прямыми отсылками к биологическим особенностям, или на основе предполагаемых биологических различий в характеристиках и способностях, в этом нет ничего постоянного или фиксированного, что имело бы отношение к разделению труда по признаку пола. Изменения в определении мужской и женской работы всегда взаимосвязаны друг с другом. Нет ничего неизменного в работе, что сделало бы ее соответственно мужской или женской. Если что-то и остается фиксированным, так это различие мужской работы и женской работы. Например, если вследствие технологических изменений мужская работа становится похожа на женскую на определенном рабочем месте, женщин перераспределяют на другое место, а природа “женской” и “мужской” работы переопределится для поддержания разделения между ними. Разделение работы по полу значительно гибче, чем это предполагается, исходя из биологических оснований. Почему тогда, если есть изменчивость, продолжает существовать разделение труда по этому основанию? Ответ на этот вопрос лежит в природе отношений. Половые признаки - это не только различия, но и власть в той же степени: доминирование мужчин и подчиненность женщин. Эта власть связана с поддержанием сотворенных различий между мужской и женской сферами - и в воспроизводстве этих различий, которые оцениваются как постоянство их так называемой “естественности”, натуральности.

Мужская работа переживается как нечто, дающее права. *Мужской* выглядит работа на новых *мощных* машинах; технология и мужественность очень тесно сообщаются. (Быть просто машинисткой - это другое дело). Если женщины проникает в мужскую область работы, самыми различными

<sup>22</sup> Game A., Pringle R. Introduction. Gender at Work. London: Pluto Press, 1983. P.15-17, 20-24. (Пер. Романова П.В.)

способами их представляют неуклюжими. Иногда их обвиняют в “подмазывании дороги наверх”, или полностью отвергают их сексуальность как бесполоых “карьерных женщин”.

Часто они являются объектами сексуальных домогательств, реальный смысл которых состоит в демонстрации женщинам их действительного места, чтобы они там и оставались.

Изменения в трудовом процессе и разделение труда по принципу пола лучше все можно понять в контексте контроля и его различных форм. Управленческая “проблема” - как сделать, чтобы рабочие лучшим образом вовлекались в трудовой процесс, - заключается не только в максимизации их выработки, но и в затушевании процесса, которым это достигается, то есть - социальных связей работы.

Простое управление - это контроль со стороны “отца”, часто в символическом смысле, но подчас вполне буквально, на маленьких предприятиях и семейных компаниях. Интерес к служащим помещает личную жизнь работника в поле зрения менеджера и постепенно начинает означать продолжение присмотра за сотрудниками вне работы. Что можно сказать о разделении общественной и частной сфер жизни? Контроль на работе в случае с простыми формами контроля также вмонтирован в контроль над частной, “не-трудовой” сферой жизни. Жесткое разделение этих сфер жизни, которое мы переживаем в периоде позднего капитализма, эволюционировало вместе с развитием всех бюрократических форм.

Технический контроль патриархатен не напрямую. Машины, в частности новые, репрезентируют мужественность. Возможно, в том, что мужчин часто ставят работать на новые машины есть некая ирония, потому, что выражение “женщины их не понимают” показывает степень, в которой “квалификация” в действительности соотносится с машинами. Мужчины часто управляют сложными машинами, но степень мужественности аппаратов определяется совершенно особыми способами.

“Рациональный” контроль более утончен, но не менее патриархален, чем другие формы контроля. Он гарантируется идеологическими догмами о том, что “женщины вряд ли могут сделать что-то в мужском мире”, они могут утверждать себя на этой работе лишь до тех пор, пока сохраняют свою женственность.

Женщины в банках, с новой системой “равных возможностей” постепенно осознают, что властная структура все еще остается *мужской властью*, хотя может выглядеть рациональной и анонимной. Это можно назвать “патриархатом без Отца”.

Что означают слова о том, что контроль на рабочем месте патриархатен? Патриархат это - структура социальных отношений, которая дает *некоторым* мужчинам власть над другими мужчинами, и *всем* мужчинам власть над женщинами. Мужчина с нижней ступени мужской иерархии будет бороться за сохранение этой власти. Те, кто наверху, утверждают ее, даже если это противоречит их экономическим интересам. Это, зачастую превали-

рует над прибавочной стоимостью, если необходимо для контроля над процессом труда, и будет превалировать далее для поддержания разделения труда по признаку пола. В этом отношении мы можем утверждать, что внутренняя логика капитала патриархатна. Капиталистическая рациональность базируется на мужском доминировании.

Разделение труда по признаку пола и половая идентификация как содержание социального контроля осуществляются осмысленными и неосмысленными способами. Менеджмент преднамеренно нанимает женщин для того, чтобы они были выполняли работу в условиях “естественной текучести кадров”, за низкую оплату - более утомительную работу. Впрочем, будет ошибкой смотреть на разделение труда по полу как на управленческую схему или на структуру, навязанную рабочей силе сверху. Такое разделение востребовано мужчинами-рабочими, и женщины-рабочие находят затруднительным проявлять нечто большее, чем ограниченное сопротивление этому. Мужчины, как и женщины, активно вовлечены в воспроизводство этого процесса в своей повседневной жизни как на работе, так и вне ее.

### **Капитализм, патриархат и половая сегрегация труда (по Х.Хартманн<sup>23</sup>)**

Разделение труда по полу лежит в основе статуса женщин и поддерживается деятельностью многих институтов в масштабе всего общества. В нашем обществе половое разделение труда носит иерархический характер, причем мужчины находятся на вершине этой иерархии, а женщины внизу. Антропологические и исторические данные свидетельствуют, однако, что это разделение не всегда было иерархическим.

Многие антропологические исследования показали, что впервые стратификация по полу стала явно проявляться одновременно с увеличением производительности труда, усилением специализации и сложности общества; например, с появлением оседлого земледелия, частной собственности или государства. Это случилось, когда человеческое общество из примитивного превратилось в “цивилизованное”. С этой точки зрения, капитализм, несомненно, является более поздним явлением, чем патриархат, и иерархические отношения между мужчинами и женщинами, в которых мужчины господствуют, а женщины подчиняются, имеет долгую историю.

Еще до капитализма существовала патриархатная система, которая позволяла мужчинам контролировать труд женщин и детей в семье, и именно она научила мужчин техникам иерархической организации и контроля. С разделением жизни на частную и публичную, которая произошла в результате возникновения государственного аппарата и экономической системы, основанной на широкой практике обмена и крупных производственных единицах, перед мужчинами встала проблема утверждения своего контроля над женским трудом. Другими словами, непосредственно личная система

<sup>23</sup> Hartmann H. Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex // E.Abel and E.K.Abel (Eds.) The Signs Reader: Women, Gender and Scholarship. Chicago: University of Chicago Press, 1983. (Пер. Тартаковской И.Н.)

контроля превратилась в косвенную, безличную систему контроля, опосредованную системой институтов в масштабе всего общества. Такими механизмами, имевшимися в распоряжении мужчин, были традиционное разделение труда между полами и техники иерархической организации и контроля. Эти механизмы сыграли решающую роль во втором процессе, распространении полового иерархического разделения труда на систему общественного производства, что и произошло в период становления капитализма в Западной Европе и Соединенных Штатах.

Становление капитализма с XV по XVIII века угрожало патриархатному контролю, основанному на институциональной власти, так же, как оно уничтожило многие старые институты, создав вместо них новые, такие, как “свободный” рынок труда. Оно угрожало вовлечением всех женщин и детей в состав трудовой силы и, соответственно, уничтожением семьи и основы власти мужчин над женщинами (т.е. контроля над рабочей силой в рамках семьи). Если в теории капитализм имеет тенденцию уравнивать все различия в статусе трудящихся, делать их равными на рынке труда, почему же тогда женщины занимают на этом рынке столь невыгодное положение?

Существует множество возможных ответов на этот вопрос: от неоклассических представлений о том, что этот процесс еще не получил завершения или скрадывается несовершенством самого рынка до радикального подхода, гласящего, что производство в любом случае требует иерархии, даже если рынок номинально требует “равенства”.

Радикальный подход делает акцент на роли мужчин как капиталистов, создающих иерархии в процессе производства, чтобы упрочить свою власть. Капиталисты достигают этого с помощью сегментирования рынка труда (в том числе по расовым, половым и этническим основаниям) и натравливания рабочих друг на друга.

Сегодняшний статус женщин на рынке труда и существование полового разделения различных категорий рабочих мест является результатом долгого процесса взаимодействия между патриархатом и капитализмом. Для того чтобы покончить с подчинением женщин и для того, чтобы сами мужчины оказались вне отношений классового угнетения и эксплуатации, они должны быть принуждены к отказу от своей привилегированной позиции при разделении труда - на рынке труда и дома. Капиталисты действительно используют женщин как неквалифицированную, низкооплачиваемую рабочую силу, чтобы сбивать цену на мужчин-рабочих - но этот самый случай, когда объединение мужчин в поддержку патриархата, со свойственной ему иерархией и среди мужчин, оборачивается против них самих. Капитализм вырос на почве патриархата, патриархатный капитализм - это, прежде всего, стратифицированное общество. Если мужчины, не принадлежащие к правящему классу, действительно хотят быть свободными, они должны признать, что объединены во имя патриархатного капитализма и отказаться от своих патриархатных привилегий. Если женщины хотят быть свободными, они должны бороться и против патриархата, и против капиталистической организации общества.

Патриархат - это система социальных отношений, которые имеют материальную базу и в рамках которой между мужчинами существуют иерархические отношения и солидарность, позволяющие им осуществлять контроль над женщинами. Патриархат, таким образом, есть система угнетения женщин мужчинами. Существует более широкое определение патриархата как социальной системы, в которой статус женщин определяется в основном как зависимый от их мужей, отцов и братьев, где зависимость имеет экономический и политический аспекты

В нашем обществе “женская работа” означает работу с низким статусом и низкооплачиваемую. Столько времени, сколько существует рынок труда, разделенный на основании половых различий, столько времени женщинам достаются рабочие места, которые считаются менее престижными и менее важными, что отражает низкий социальный статус женщин в обществе в целом. Конечно, линия разделения между “мужским” и “женским” миром постоянно сдвигается.

Так, в различные периоды XIX века каждая из таких профессий, как учительство, розничная торговля в магазинах, работа в офисе, считались абсолютно неприемлемыми для женщин. Разделение труда имеет очень глубокие последствия, достигающие даже уровня подсознания. Подсознание влияет на образцы поведения, которые понемногу подводят фундамент (или дополняют существующий) под социальные институты, которые в свою очередь транслируют именно эти образцы поведения.

Например, существует очень глубоко интегрированное в общественное сознание правило, согласно которому мужчины не должны подчиняться женщинам того же социального класса. Наглядное выражение соблюдения этого правила можно наблюдать на примере женщин - руководящих работников. Они показывают лучшие результаты, если по роду деятельности имеют мало контактов с другими работниками своего уровня или управляют лишь небольшими коллективами. А на индустриальных предприятиях женщины-инспекторы не могут успешно корректировать работу рабочих-мужчин. Согласно общепринятым правилам, ни мужчины, ни женщины не должны делать ничего соответственно не-мужественного и не-женственного. Мужчины-руководители, например, часто обмениваются рукопожатиями с мужчинами-секретарями, это знак уважения, который, возможно, помогает им сохранить свою “мужественность”.

Манчестерские исследования цехового уровня расширили представления о предприятии как о закрытой системе. Была сделана попытка соединить Анализ конкретной ситуации на уровне цеха был соединен в контексте социальных структур и процессов, происходящих в обществе. “Этнография” как метод исследования современной производственной организации перешла от теоретического обсуждения цеха и общества как готовых структур к анализу способов, которыми люди конструируют социальную реальность, пользуясь имеющимся у них в распоряжении культурным инструментарием

и репертуаром.

В 1960-х годах “этнографии” предприятий отказались от функционализма и представления об обществе как структуре готовых социальных ролей. В число приоритетных тем этого направления вошли исследования культуры организаций, организационной символики и социального конструирования реальности. Б.Жарнявска-Йоргес отмечает, что организационные исследования в тот период развивались в противоположном направлении<sup>24</sup>.

Позитивистская парадигма определяла здесь рамки анализа, методологические основания которого состояли в стремлении рассматривать организации как объективно существующие социальные институты. Отдельные стороны организационной деятельности в этой интерпретации составляют функциональное целое, открытое для объективного познания, для науки, свободной от предпочтений ученого. Исследователи, развивающие этнографический подход в исследовании организаций, по мнению представителей этого направления, даже не являются учеными в полном смысле, поскольку не свободны от ценностей, предрассудков и становятся частью общества в процессе его изучения.

### **Новые понятия**

*Открытое включенное наблюдение*

*Проблематизирующий контекст*

*Гендер, гендерные роли, патриархат*

*Социальная аккомодация в организации*

*Антагонистическая кооперация*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- “Исследователь-инсайдер”, “исследователь-аутсайдер”: в чем вы видите конфликт их ролевых позиций? Что полезного в таком “раздвоении”?
- Сравните последовательно используемые в манчестерском проекте понятия эквилибриума, аккомодации и спонтанной кооперации. В каком направлении развивалось определение характера взаимодействий между менеджерами и рабочими? Почему?
- Как вы понимаете идею Ш.Куннисон о воспроизводстве семейной модели гендерного неравенства на рабочем месте?
- Обсудите тезис о возможности организационного исследования, свободного от предрассудков. Каким образом и на каких этапах могут проявляться ценности и предпочтения исследователя?

### **Тема доклада**

Управленческий контроль в аспекте гендерных отношений. Идеологическое подкрепление гендерного неравенства в организации.

### **Литература**

Бауман З. Мыслить социологически. М.: Аспект пресс, 1996. С.60-77.

<sup>24</sup> Czarniawska-Joerges B. Exploring Complex Organization: A Cultural Approach. Newbury Park, CA: Sage, 1992. p. 77.

Козер Л.А. Функции социального конфликта. Завершение конфликта// Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 542-555.

Буравой М. Углубленное кейс-стади //Рубеж, 1997. N10-11. С.154-176.

Смелзер Н. Социология М.: Феникс, 1994. С. 328-361.

Тартаковская И.Н. Карьера женщины в индустрии // Человеческие ресурсы. 1998. №2. С.

Женщина на работе. Ростов-на Дону: Изд.-во Феникс, 1996.

Комаров Е.И. Женщина руководитель. М. 1989.

Элиас Н. Отношения между мужчиной и женщиной: изменение установки // THESIS, 1994, вып. 6. С. 103-127.

Вулли Ф. Феминистский вызов неоклассической экономической теории // THESIS, 1993, вып. 6. С. 77-101.

### ***Тема 5. Современные этнографические исследования в организациях***

С конца 1960-х годов стали появляться этнографии межнациональных промышленных предприятий. Их функционирование таких предприятий рассматривается в контексте глобализации мировой экономики, а также влияния национальных бюрократий, международных организаций и фирм, незримо влияющих на экономику и политику определенного региона. С.Минц, например, провел многосторонний анализ различных аспектов сахарной промышленности<sup>25</sup>. Джудит Нэш занималась изучением организационной культуры в многонациональной корпорации<sup>26</sup>. Используя интервью, включенное наблюдение и исторический анализ, она показала, что общая корпоративная власть достигается ценой национальных и региональных структурных изменений и расколов, углубления социальных и культурных противоречий. Дж.Нэш рассмотрела положение главных менеджеров одной из нефтехимических корпораций для проверки этой точки зрения, и обнаружила, что управленцы испытывают отчуждение от своей работы. Причиной тому были многочисленные противоречия, с которыми тем приходится сталкиваться в своей работе, в том числе, между централизацией в принятии решений, постоянной должностной мобильностью и быстрыми организационными изменениями.

В работах 1980-х годов стали выходить на первый план социокультурные подходы к развитию организационных систем. Хелен Сафа иллюстрирует этот подход в своем исследовании мастерских надомного труда (run-away) и

---

<sup>25</sup> Mintz, S.W. Sweetness and Power. The Place of Sugar in Modern History. Harmondsworth: Pinguin, 1985.

<sup>26</sup> Nash D.C. The Anthropology of the Multinational Corporation / in G.Huizer and V.Manheim (eds) The politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism Toward a View from Below. Paris: Mouton, 1979. Pp. 421-446.

женской занятости в швейной промышленности Соединенных Штатах<sup>27</sup>. Используя исторические источники и этнографические методы, она выделяет различные стадии рекрутирования рабочей силы. На каждой из стадий использовались различные типы женской рабочей силы и различные модели накопления капитала.

Рассмотрим два наиболее значимых подхода в этнографических исследованиях организаций: этнография работы и этнография профессий. *Этнография работы* представлена неомарксистским подходом, в рамках которого Майкл Буравой и Дж.Нэш изучают место формальных организаций внутри социальной и экономической структуры современного классового общества. Эти исследования анализируют труд как занятость и формы организации труда в таких отраслях, как заводы, шахты, автомобильные производства. Предметом анализа в этих описаниях становятся конфликты и отчуждение, эксплуатация рабочих и их ответ на глубокую дифференциацию власти среди рядовых работников и менеджеров. В этих исследованиях контроль и управление предстают в физической, психологической, социальной и символической формах.

Вот как говорит Дж.Нэш о влиянии индустриализации на работу: “Как только среди человеческих сообществ во времена палеолита и раннего неолита распространилась способность создавать и использовать инструменты, возникла стратификация общества и выделились элиты, которые планировали и организовывали работу других. С тех пор получила развитие тенденция к сужению сферы применения человеческого ума. Особую остроту эта тенденция приобрела в период индустриализации. Труд в виде монотонных, повторяющихся через короткое время операций, которые почти не требуют обучения и управленческого контроля, свел к минимуму творческие взаимоотношения, которые являлись основой человеческого развития. Концентрация принятия решений и контроля в пределах определенной социальной группы исключили вариабельность и адаптивность – эти принципиальные преимущества человеческого вида в эволюции... Центральной проблемой для прикладной антропологии работы является поиск путей улучшения способов, какими человеческий потенциал соединяется с производственным процессом”<sup>28</sup>.

Антропологические исследования работы подчеркивают важность этнографии и этноистории для развития такого направления анализа, который рассматривал бы политические и идеологические аспекты жизни промышленных предприятий и, по известному определению М.Буравого, отделял “туман” управленческой рационализации и организационной теории от реальности жизни в организациях.

Второй подход к антропологическим исследованиям промышленных организаций находит выражение у Ф.Гамста. Он обосновывает актуальность

---

<sup>27</sup> Safa, H. Runaway Shops and Female Employment: The Search for Cheap Labor. In E.Lacock and H.Safa (eds.), *Women's work*. South Hadley, MA: Bergin and Garvey, 1986. P. 58-71.

<sup>28</sup> Nash, J.C. The Anthropology of Work. *Anthropology of Work Newsletter*, 1981, №2. P.1.

“промышленной этнологии”, где предметом своего выступают как “естественные точки зрения и логика классификации”, так и более глубокое изучение социальной действительности. В своем исследовании “хогеров” (механиков, обслуживающих тепловозные двигатели) Ф.Гамст иллюстрирует эту традицию, которую, как полагает Хелен Шварцман, более точно следовало бы назвать этнографией профессий (occupational ethnography), основанной на “уорнеровском” подходе к этнографии современной жизни западного общества. В книге “Хогхэд” Гамст привлекает собственный опыт работы на железной дороге, а также полевые исследования и данные, полученные из вопросников. Это этнография железной дороги с точки зрения рядового механика, содержащая детальное описание субкультуры и характера работы железнодорожных инженеров, формальных и неформальных кодов, которыми они пользуются в своей работе. Впрочем, Ф.Гамст делает этот анализ более общим, дополняя внутреннее описание организационной жизни исследованием развития железных дорог в Соединенных Штатах. Он рассматривает, как правительство регулирует процесс управления железными дорогами, и как это влияет на деятельность работников. В других этнографиях профессий, иллюстрирующих этот подход, Г.Эпплбаум исследовал культуру строительных рабочих, В.Пилчер изучал работу портовых грузчиков, Ван Маанен углубленным образом (in-depth) описал работу полицейских<sup>29</sup>.

В отличие от сформированного в рамках неомарксистского подхода в организационной этнографии, этнография профессий ставит своей задачей “приоткрыть и сделать явными те способы, какими люди определенной профессии устанавливают свое понимание, оценку, образ действия, иначе говоря, управляют своей ежедневной ситуацией”<sup>30</sup>. Направление исследований, определенное таким образом, отделяется от традиции социальной критики и напрямую апеллирует к задачам достижения эффективности. Тенденции глобальных социальных изменений, происходящих в последние десятилетия, - волны миграции из стран третьего мира, формирование полиэтнического рынка труда, интернационализация бизнеса в создании мультинациональных корпораций, динамика потребительского рынка - требуют изощренных инструментов социального контроля. Этнографические исследования, с их индивидуализированными методами манипулирования информацией и чувствительностью к уникальности жизненного опыта, в большей степени, чем количественные методики, позволяют проникнуть в суть и найти способы усовершенствования управленческих технологий.

В последние годы социальные антропологи все шире охватывают своими исследованиями различные сферы жизни современного общества. Некоторые из этих исследований носят прикладной характер и направлены на раз-

<sup>29</sup> Applebaum, H.A. *Royal Blue: the Culture of construction workers*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1981; Pilcher, W.W. *The Portland Longshoreman*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972; Van Maanen, J. *Observations on the Making of policemen*. *Human Organisation*, №32, 407-418.

<sup>30</sup> Van Maanen, J. (Ed.) [Special issues on qualitative methodology]. *Administrative Science Quarterly*, №24. 1979, p.540.

витие управленческих методов, другие выполнены в русле критического анализа, третьи наполнены гуманистическим намерением авторов донести до общества тихие голоса закрытых маргинальных групп. В качестве иллюстрации рассмотрим содержание нескольких выпусков “Журнала современной этнографии” (Journal of Contemporary Ethnography)<sup>31</sup>. Специальный выпуск этого журнала вышел в апреле 1996г. под названием “С этнографией в 21 век”. Статьи по замыслу редакторов должен был отражать новейшие направления развития этнографической методологии. Редакторы журнала Каролин Эллис и Артур Бочнер убеждены, что альтернативу дискредитированным практикам объективистской социальной науки представляют не релятивизм, солипсизм или цинизм, но такие способы выражения мысли, которые приглашают аудиторию к активному взаимодействию с горизонтами человеческого бытия, где жизненные ситуации оказываются комичными, трагичными или абсурдными, где существует бесконечное множество возможностей творить и проживать реальность.

Стиль работ современных этнографов, чье научное творчество отходит от канонических форм повествовательной этнографии, предполагает помещение себя - автора - в центр повествования, но при этом еще сильнее стремление ощущать присутствие читателя. Формы и способы написания стали неотъемлемой частью того, что называется этнографическим методом. Цель этнографа - не только знать, но и чувствовать, ощущать этнографическую “истину” и потому становиться как можно более и полнее вовлеченным - в моральном, эстетическом, эмоциональном и интеллектуальном смысле. Истории, рассказанные этнографами будущего, “смогут пробудить субъектность и эмоциональную реакцию читателей. Эти истории будут существовать, пересказываться, анализироваться, своими конкретными интимными деталями они составят компанию одиночеству абстрактных фактов”<sup>32</sup>. Особое внимание, как видим, уделяется жанровой специфике этнографических работ. Поэтому этнография понимается еще и как особый *жанр* научного повествования.

О чем же пишут западные этнографы в своем журнале? Рассмотрим несколько примеров статей спецвыпуска. “Разве не глубока могила” рассказывает об исследовании жизни одиноких людей, больных СПИДом, тех, которые обычно молчат, а переживаемый ими опыт замалчивается обществом. “Зеркала на лицах мужчин” - это исследование группы “Движение новых мужчин”, цель которой - возрождение традиционного образа мужественности в современном обществе. “Рассказывать сказки, писать истории: постмодернистское видение и реалистические образы в этнографическом описании” - диалог двух авторов об этнографии как жанре, о современных способах и принципах написания этнографических текстов.

Приведем несколько примеров публикаций в последующих выпусках журнала за 1996-1997 гг.: “Опасность, община и слежение за преступно-

---

<sup>31</sup> Обзор журнала подготовлен Е.Р.Ярской-Смирновой.

<sup>32</sup> Ellys C., Bochner A.P. Introduction. In: Journal of Contemporary Ethnography. V.25, N1, April 1996. pp.3-5.

стью: анализ дискурса афро-американских и белых участников” - исследование волонтерского движения, противостоящего росту преступности в районе; “На равных: Сохранение достоинства волонтерами приюта для бездомных”; “Все еще мужской мир: мужчины, которые выполняют женскую работу” - об опыте мужчин, занятых в традиционно женской сфере (воспитатели, учителя); “Обучение роли естествоиспытателя: препарация животных в средней школе”.

Следующая интересная работа - “Водитель: адаптации и идентичности в городских мирах работников по доставке пиццы”. Часто в развозчики пиццы, водители такси или общественного транспорта нанимаются иммигранты, и, пожалуй, в этом исследовании очень важен именно этнический фактор. Другие статьи, обзоры исследований и рецензии касаются таких тем, как этнография инвалидности, в том числе, этнография умственной отсталости; жизненный выбор женщин, которые страдают от насилия в семье; отношение мужчин-военных и их жен к гендерной интеграции в армии. В апреле 1998 выйдет специальный выпуск журнала, посвященный этнографиям образования.

Тенденция определять этнографию как рефлексивную методологическую ориентацию приводит к тому, что объектом исследования могут быть любые группы людей, включенных в осмысленное поведение. Приоритетом остается смысл их деятельности, и, по мнению Д.Альтхайде, в этом случае даже продукты социального взаимодействия могут изучаться этнографическим способом. Этот автор разрабатывает этнографический подход к анализу средств массовой информации (этнографический контент-анализ)<sup>33</sup>.

### **Новые понятия**

*Этнография работы*

*Этнография профессий*

*Этноистория*

*Актор*

*Проблематизация*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Почему в исследования этнографии работы такое большое внимание уделяется изучению исторических аспектов проблемы?
- Из чего складываются политические и идеологические аспекты жизни организаций и предприятий?
- Как вы понимаете идею Ф.Гамста о необходимости изучения “естественных точек зрения и логики классификации” отдельных профессиональных групп? В чем состоит актуальность такой модели исследования?
- В чем заключаются методологические и идеологические различия между подходами в рамках этнографии работы и этнографии профессий?

### **Литература**

Бурстин Д. Дж. Сообщества потребления // THESIS, 1993, т.1, вып. 3. С.

<sup>33</sup> Altheide D.L. Qualitative media analysis. Qualitative research methods series. Vol. 38. A Sage university paper. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage. 1996

231-254.

Дюльмен Р. Историческая антропология в немецкой социальной историографии // THESIS, 1993, т.1, вып. 3. С. 208-231

Мид Дж. Коллективное поведение // Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 166-213.

Парк Р.Э. Конкуренция и конфликт // Вопросы социологии, 1994, №5. С. 62-71.

Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. "Делать знакомое неизвестным" Этнографический метод в социологии // Социологический журнал. №1/2. 1998. С.145-160.

Смелзер Н. Социология М.: Феникс, 1994. С. 169-196.

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

### ***Тема 6. Консультанты по управлению открывают организационную культуру***

Концепция культуры стала одной из наиболее популярных в различных отраслях западной социологии последних нескольких десятилетий. В самых общих чертах традиция анализа культуры развивается в двух направлениях: первое, где культура рассматривается как консенсус идей, ценностей, норм, и второе, считающее культурой весь образ жизни, типы социального поведения, или то, что пронизывает и объединяет практики социально-исторической целостности. В этом подходе культура рассматривается как символический инструмент, который индивиды сознательно или неосознанно используют для организации и нормализации собственной деятельности. Такое применение термина "культура" является в большей степени этнографическим и позволяет рассматривать содержание, строение и функционирование организации в связи с внешними и внутренними структурными связями, конкретно-историческим контекстом.

Как отмечают современные российские исследователи, динамические процессы в российском обществе подтолкнули теоретическую эволюцию отечественных наук о культуре в этом же направлении. Получили развитие и отдельные направления анализа, ранее не представленные вовсе. Культура организаций - одно из них. В социальной антропологии культура является ключевым понятием. Идея о культурных процессах в организациях, будучи заимствованной, в настоящее время интенсивно адаптируется к отечественному контексту теории и методологии организационного анализа.

Почему исследования организационной культуры приобрели такую значимость в социологии, социальной антропологии и организационной науке? Первоначальным толчком, как полагают, стал интерес западных ученых к так называемому "японскому чуду" - экономическому взлету промышленности страны восходящего солнца. Организационные аналитики назвали его "японским вызовом" классическим моделям менеджмента и теории ор-

ганизаций. Западное управление производством предполагало четкие, “рациональные” и универсальные по своей природе методы управления трудовым поведением. В попытке объяснить причины столь сокрушительных успехов Японии обратились к идее организационной культуры. Первоначально ее понимали в виде специфических практик управления, обусловленных национальными традициями, ценностями и культурными нормами. Организационная культура, таким образом, рассматривалась как производная от национальной культуры. Изучив особенности того, как культура детерминирует жизнь организации, предполагалось обнаружить такие приемы менеджмента, найма на работу, модели карьеры, мотивации и взаимоотношений на уровне рабочего места и в цехе, которые могли быть конвертированы в правила и рекомендации, применимые в других национальных контекстах для достижения наибольшей эффективности.

Другой причиной интереса к исследованиям организационной культуры стало развитие мультинациональных корпораций. Управление большими организационными системами, чьи производственные мощности и системы обслуживания размещены в различных географических областях, столкнулось с проблемами, для решения которых потребовались новые оригинальные подходы. Исследования организаций почерпнули концепцию культуры из работ антропологов (К.Гиртц, В.Тернер, М.Дуглас). В дальнейшем произошло методологическое разделение - те дисциплины, которые объединяются в организационные исследования (*organizational studies*) пересмотрели понятие культуры по-своему, а социальная антропология организаций сохранила и углубила антропологические представления. Для того, чтобы понять, что стоит за этими различиями, необходимо изучить эволюцию представлений о природе организационной культуры, представленных в различных научных дисциплинах.

Методология первых исследований организационной культуры развивалась в направлении, которое лучше всего можно проиллюстрировать работами Г.Хофштеде. Методологическим обоснованием здесь служат представления относительно роли национальной культуры в построении определенного рода организационных взаимодействий, явно и скрыто проявляющихся предпочтений, установок и ценностей<sup>34</sup>. Хофштеде полагает, что свойства национальных культур раскрываются в частных способах решения общих (присущих организации как социальному институту) проблем. Соответственно, этот автор выделяет следующие параметры организационной культуры: социальное неравенство, включая отношения с властью; отношения между индивидом и группой; мужественность и женственность; преодоление неопределенности, контроль над агрессией и выражением эмоций; восточное и западное представления о развитии семьи и общества. Эти параметры преобразуются в вопросы анкеты, которые, в ходе массовых опросов позволяют получить сравнительные данные из различных национальных культур.

---

<sup>34</sup> Hofstede, G. *Culture's consequences: international differences in workrelated values*. Beverly Hills: Sage Publications, 1980.

Подход, выражаемый в исследованиях Хофштеде, исходит из видения организационной культуры как свойства организации, доступного измерению и квантификации. Авторы, которые ему следуют, полагают возможным выделить некоторые универсальные показатели, представленных в контексте любой организации. Достаточно глубокое концептуальное оформление методологии, по мнению Э.Шейна, здесь соседствует с упрощенной интерпретацией культуры. Культура здесь становится синонимом *социального климата в коллективе* – понятия, широко принятого советской социологией и психологией труда.

Позже организационные исследования пересмотрели свои подходы к осмыслению культуры в пользу более широкой ее трактовки. Организационная культура из этнической, национальной характеристики перешла в разряд социальных феноменов, свойственных всякой организации как совокупности людей, выполняющих совместную целенаправленную деятельность. Для авторов, работающих в русле этого подхода (Т.Питерс и Р.Уотермен, Б.Кларк, Э.Мартин, М.Шульц, У.Оучи), организационная культура является отражением *формальных организационных ценностей и способностей деятельности*. Именно эти свойства организации как социального института признаются культурными и являются объектом управления. Они используются администрацией подобно “клею” для интеграции рабочей силы, как способ поддержания способности коллектива фирмы к быстрым изменениям на рынке и его конкурентоспособности. Культура организации определяется здесь в виде целостной системы “культурных” проявлений, которые формируют общеорганизационный консенсус вокруг четко ограниченного и ясного набора разделяемых ценностей.

Смысл управленческой деятельности для исследователей и консультантов этого направления заключается в управлении организационной культурой. С этой точки зрения, должна быть создана “сильная” культура, т.е. такая, которая бы не только разделялась всем персоналом, но и работала на цели организации. “Сильная” культура может быть “жесткой” и “гибкой”. “Жесткая” культура организации рассматривается как условие успеха в частном бизнесе, в общественных и муниципальных организациях, хотя ее проявление в этих организациях различается. В случае, когда применяется концепция, подобная фордизму, организационная культура “делается” путем определения целей деятельности через их детализацию, разделение каждой задачи на отдельные действия и формулировку того, как каждое действие должно производиться. На рабочую силу воздействуют с помощью тренировки и постоянного наблюдения за дисциплиной. Фордизм получил широкое распространение в эру модернизации благодаря тому, что управленцы были отделены от рядовых работников. Работники были также разделены - их работа была четко разделена на неперекрывающиеся фрагменты повторяющегося типа. Некоторые компании используют фордистскую модель и сейчас, даже в международном масштабе. В этой связи наиболее часто упоминают сеть ресторанов быстрого питания “Мак-Дональдс, где получила распространение система стандартизованного выполнения задач.

Альтернатива жесткой культуре - гибкая организация работы, которая пересматривает фордистское разделение между управленцами и работниками. В рамках этой концепции управления редуцируется роль среднего уровня менеджмента, а рабочая сила организована в команды, каждый член которой способен к выполнению полного набора задач. Вместо уподобления машине, деятельность которой определяется набором регламентирующих документов, работник "наделяется полномочиями" брать инициативу на себя, и улучшать формы деятельности через прямое взаимодействие, общение с управленцами. Тем самым знания рабочих используются в целях гибкого реагирования на быстрые изменения требований рынка и условий внешней экономической среды.

Образ организационной культуры, повышающей производительность труда и общую эффективность производства, стал самостоятельной темой многочисленных исследований. Такая культура может складываться стихийно, как результат работы талантливых, особо выдающихся менеджеров. В тех случаях, когда этого не происходит, в дело вступают специалисты по управлению, конструирующие необходимый тип отношений, получивший название "корпоративной культуры".

Обобщая различные подходы, можно выделить ряд особенностей методологического характера, характеризующих эмпирические исследования организационной культуры. В первую очередь - специфический выбор объектов исследования. Стремясь найти идеальные образцы организационной культуры, ученые отбирали, в основном, те организации, где существовал общий консенсус, и избегали включать в свой анализ свидетельства, указывающие на фрагментарность культуры, отсутствие целостности. Краеугольным анализом организационного анализа являлось не подвергаемое сомнению допущение о том, что организационную культуру можно считать сильной и монолитной в случае, когда все ее проявления отражают ценности высшего менеджмента, интерпретации событий всеми работниками единообразны и осуществляются в направлении, заданном менеджментом. Для того, чтобы обосновать такой подход, исследователи предпочитают включать в описание культуры только те ее проявления, которые могут быть последовательно и ясно интерпретированы, и учитывать мнения лишь тех членов организации, которые разделяют взгляды и субкультуру менеджмента.

Легко увидеть, насколько сложным и неоднозначно трактуемым понятием является организационная культура. Необходимо видеть, что та или иная парадигма, трактовка социального феномена возникает из потребности тех или иных социальных групп, в силу политических установок ученого, который использует в своей работе определенный методологический аппарат. Подходы, которые были рассмотрены здесь, называют по-разному - менеджералистскими, интеграционалистскими, - но, несмотря на то, что они объ-

единяются в одну, более или менее целостную по установкам исследователей группу, здесь представлено несколько базовых определений организационной культуры. Рассмотрим эти определения.

### **Организационная культура – это**

- разделяемая членами организации система оценок и представлений, позволяющая получить представление о ситуации; набор разделяемых ценностей, образцов поведения, определяющих символов, установок и принятых способов целедостижения, которые отличают данную ситуацию от остальных;

- совокупность базовых представлений, которые данная группа изобрела, обнаружила или достигла каким-либо другим способом в результате попыток адаптироваться к внешней среде или решать задачи, связанные с обеспечением внутренней интеграции. Эти задачи, как правило, достаточно хорошо “сработали” в определенной ситуации, чтобы быть признанными этой группой целесообразными, и, следовательно, достойными передачи их новым членам данной группы как правильный способ восприятия и осмысления действительности и как правильный путь решения подобных проблем;

- набор поддерживаемых всеми членами организации установок, ценностей, представлений, которые направляют поведение членов данной организации;

- разделяемые членами организации философия, идеология, ценности, нормы, которые связывают организацию в единое целое; целостная система, существующая для придания смысла результату и процессу деятельности, создания форм взаимодействия и его осуществления, постоянно создаваемая и воссоздаваемая через это взаимодействие;

- базовый набор представлений, взглядов и внутренних правил, которые постоянно направляют поведение на рабочем месте; ценности и представления, которые определяют содержание отношений организации с окружающей средой.

### **Новые понятия**

*Корпоративная культура*

*Организационная культура*

*“Сильная” и “слабая” культура*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- В чем достоинства и недостатки рассмотренных в лекции “менеджеристского” подхода к анализу организационной культуры?
- Какой образ организации просматривается за теми определениями, которые даны в конце лекции?
- Какие свойства организации позволяют применить по отношению к ней понятие культура?

## **Тема доклада**

Исследование организационной культуры: Г.Хофштеде.

## **Литература**

Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990. №6.

Бауман З. Мыслить социологически. М: Аспект-пресс, 1996. с. 205-224.

Егоров А.И., Смирнова Е.Р. Основы социологии организаций. Саратов: СГТУ, 1997.

Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. №4, 1995. С. 41-59.

Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки // Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления, 1996. С. 333-355.

Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции. №7, 1996. С.47-55.

### ***Тема 7. Социально-антропологический и критический подход к изучению культуры***

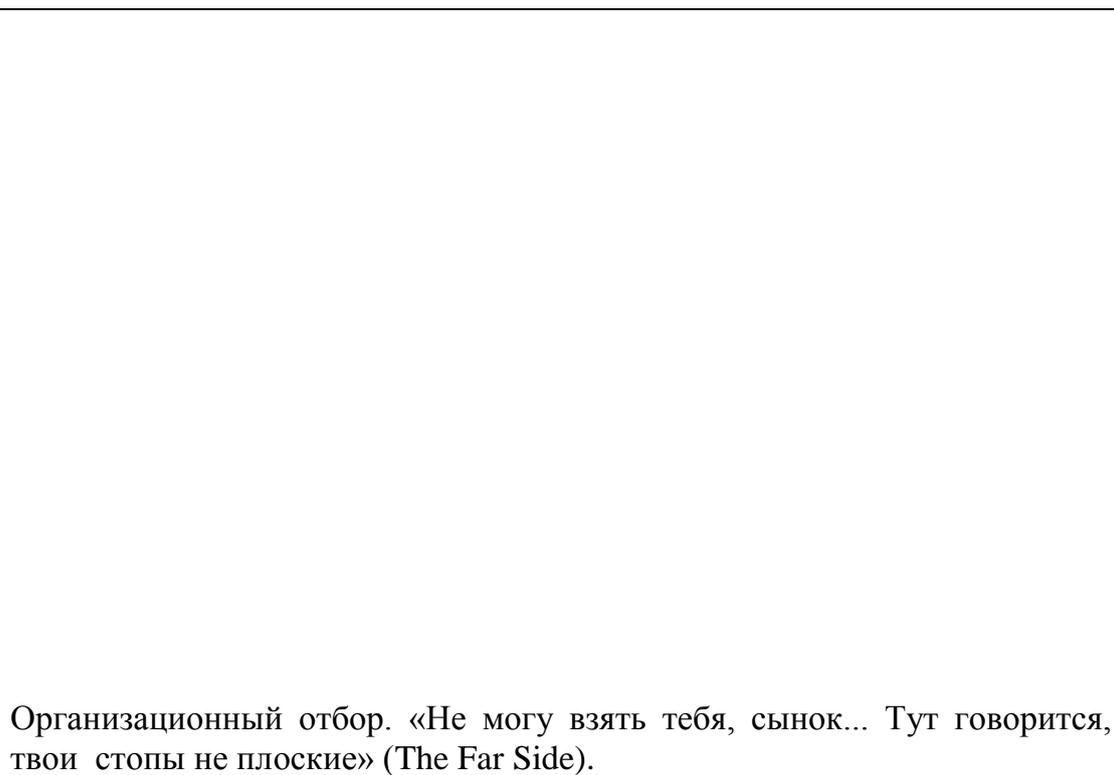
В 1971 г. английский социолог Барри Тернер обратил внимание на факт существования “индустриальной субкультуры” – особой системы смыслов, разделяемых группой людей, работающих на промышленных предприятиях. Что натолкнуло Тернера на эту мысль? Формы поведения персонала этих организаций отличаются от тех, которые свойственны более широкому обществу и, кроме того, существуют институты социализации новичков и социального контроля за индивидами, представляющими такую субкультуру: “Двигаясь от одной индустриальной организации к другой, возможно наблюдать определенные сходства поведения, которые могут отличаться от поведения, распространенного повсюду в обществе. Для анализа этих сходств полезно рассматривать их как аспекты индустриальной субкультуры. Индустриальная субкультура - не монолитный феномен, который может быть легко определен и выделен, индустриальная жизнь сама по себе сложна и вариативна.

Существуют различные выражения субкультуры в разных отраслях промышленности и компаниях. Вне основных промышленных организаций хозяйствуют вспомогательные группировки - профсоюзы, ассоциации производителей, профессиональные ассоциации - принимающие участие и способствующие субкультуре. В индустриальных организациях действуют “микросубкультуры”, воспроизводящие значимые нормативные паттерны, восприятия и ценности, которые можно найти в подразделениях, рабочих

группах и других социальных структурах организации»<sup>35</sup>.

Итак, одним из свойств индустриальной субкультуры является ее вариативность, однако в ней есть те черты, которые позволяют говорить об определенном едином социальном явлении. Такой интерес социологи объясняют желанием углубить социологические исследования промышленности в сферах, которые до сих пор оставались недостаточно изученными, там, где конструируются действительные смыслы трудовой деятельности.

В дальнейшем исследования организационной культуры в духе социального конструктивизма продолжились. Такие авторы, как Дж.Ван Маанен, С.Барлей, Л.Смирнич, Р.Грегори развили идеи Б.Тернера, включив их в более широкую дискуссию о методах полевых исследованиях, формах представления культуры и связи организационной культуры с властью и эмоциональной жизнью работников. Отвечая на вопрос «что можно считать проявлениями культуры?» (культурными демонстрациями) исследователи этого направления традиционно выделяют такие аспекты организационной жизни, как ценности, знания, значения, символы и эмоции. Однако они дополняют эти индикаторы изучением свидетельств, характеризующих прагматическую сторону повседневных трудовых отношений - вопросов оплаты труда, распределения ответственности в рамках административной иерархии, формальных рабочих процедур, в том числе связанных с организационным отбором и социализацией, исключением отклоняющихся.



Продолжая традиции манчестерского проекта, социальные антропологи организаций сосредоточились на существенных различиях и противоречиях, определяющих рациональность таких ключевых групп в организациях, как

<sup>35</sup> Barry A. Turner Exploring the Industrial Subculture, Macmillan, 1971, P.1-8.

менеджеры и рядовые работники. Эти группы рассматриваются в связи с их социально-культурной спецификой и исходя из конфликта интересов, а также различий в оценках и истолкованиях трудового процесса.

Конфликт интересов и исключение отклоняющихся в организации. Дуглас исключен из группы ложечников (The Far Side).

Основной интерес в этой связи представляет критический анализ различий между тем, что устанавливается как должное и реальным поведением индивидов, между формальными и неформальными отношениями в организациях. Культура организации здесь в значительной степени находится под влиянием внешних сообществ. Культурные изменения, которые происходят в местной религиозной общине, семье, практиках потребления могут проявляться и на рабочем месте.

По мнению Кристиансена и Крейнера, общая организационная культура есть не что иное, как совокупность отдельных субкультур, присущих различным социально-профессиональным группам, частично совпадающих и пересекающихся друг с другом. Эти авторы предложили развести три лишь частично связанных между собой формы культуры: внутреннюю “ауру” фирмы (то, что представляется в качестве репутации фирмы); корпоративную культуру (ценности и цели, предлагаемые высшим менеджментом, но не обязательно принимаемые работниками); культуру труда (отражающую повседневную трудовую жизнь работников).

Как видим, отличительная особенность этого подхода - пристальное внимание к организационным субкультурам. Лишь в пределах субкультур возможен полный консенсус, понимаемый как согласие по поводу основных ценностей и смыслов деятельности. Культурные проявления противоречивы и непостоянны, однако в любое время они очевидны для всех людей в рамках субкультур. Основным методом сбора данных здесь стали длительная и глубокая этнография, герменевтический подход к интерпретации дан-

ных. Несмотря на то, что среди представителей этого направления широко представлены исследователи, следующие менеджерской идеологии, все же общее направление анализа можно считать критическим.

Понятие “консенсус” в социальной антропологии организаций обладает особым содержанием. Оно отличается от того, которое используется в организационных исследованиях (organizational studies). Первоначально обе эти дисциплины имели сходное представление о консенсусе – как о равновесном состоянии социальной группы, где определенные идеи, ценности и нормы разделяются и принимаются всеми. Более поздние этнографические исследования организаций выделили ряд недостатков такого подхода. Выводы Хоуторнского исследования, например, были прочитаны с новой точки зрения: в этом проекте “рациональность” являлась свойством, которое относится лишь к менеджменту. В силу этого консенсус рассматривался как процесс “усвоения” рядовыми работниками административной рациональности. В противоположность Хоуторну манчестерские исследования на цеховом уровне сделали предметом своего анализа конфликт рациональностей. Консенсус предстал как последовательность временно достигнутых соглашений.

Сейчас, под влиянием антропологических идей К.Гиртца, понятие “консенсус” пересматривается в пользу “распространенности“, под которой подразумевается сходный репертуар идей, которые постоянно перерабатываются в системе образов. Этот репертуар связан в систему, он объясним, но непредсказуем. Различные социальные группы в организации могут иметь собственное понимание того или иного процесса. Однако не только противоречивые смыслы, но и политические процессы (борьба за контроль над физическими или символическими ресурсами) также могут стать причиной пересмотра тех или иных представлений. Значения организационных концепций и символов не только не являются фиксированными, они активно оспариваются. В литературе, посвященной организационным исследованиям, также активно использующей идеи К.Гиртца, предлагается квазиконсенсусное определение культуры. Культура в рамках такого подхода есть процесс, объективирующий инструменты управленческого контроля. Как видим, само использование термина культура становится делом политическим.

Пытаясь объяснить организации через процессы упорядочения реальности и достижения договоренности о смысле совместной деятельности, исследователи заговорили об организации как о культуре. Конечно, выражение “организация - это культура” такая же метафора, как и “организация - это машина”, или “организация - организм”. По-видимому, важно не отождествлять организацию с культурой, а рассматривать организации как образования, характеризующиеся определенным типом культуры. Проблема власти является при этом центральной как в ее связи с процессами производства и упорядочения смысла, так и в аспекте идеологии.



## Субкультура и доминантная культура (The Far Side).

Изучение социокультурных процессов производства смыслов, достижения договоренности и организации повседневности в различных социальных, экономических и исторических контекстах вошло в западную социологию в течение последних тридцати лет. Одно из первых исследований в этой области, проведенное А.Строссом в 1963 г., касалось “договорного порядка” клиники<sup>36</sup>. Главная цель клиники - “вернуть пациентов к лучшей форме” - декларировалась всеми, но не подкреплялась четкими представлениями людей о том, как ее можно достичь. Формальные правила были минимальны и мало кому известны. Специалисты, обслуживающий персонал и пациенты ощущали порядок, поскольку ежедневно достигалось согласие относительно индивидуального лечения и ухода.

Эти договоренности становились привычными образцами взаимопонимания сотрудников. В случаях, когда они нарушались, кризис удавалось преодолеть при помощи формального решения комиссии, которое становилось “правилом” на тот период времени, пока о нем не забывали. Аналогично этому неформальные правила, царящие в отделении, воспринимались как нормы до тех пор, пока следующий кризис вновь не побуждал персонал к тем или иным инновациям. Как формальная, так и неформальная сферы играли важную роль в ежедневном приведении реальности клиники к привычному порядку. Таким образом, А.Стросс в своем исследовании показал “культуру” организации как нечто проявляющееся, выходящее на поверхность в повседневной деятельности людей. Он определил культуру как процесс непрерывно организуемого договорного порядка.

### **Новые понятия**

*Культурные проявления (демонстрация)*

*Индустриальная субкультура*

*Договорной порядок*

*Проблематизация*

<sup>36</sup> Strauss A., Schazman L., Ehrlich D., Bucher R. and Sabshin M. The hospital and its negotiated order /In Friedson, E.(ed.) The hospital in modern society. New York: Makmillan, 1963.

## **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- В чем смысл разделения понятия организационная культура на ауру фирмы, корпоративную культуру и культуру труда?
- Как исследования об организационной культуре переформулировали социологические представления об организационном консенсусе?
- Найдите/вспомните образцы договорного порядка, аналогичные тем, которые были найдены А.Строссом в его исследованиях клиники.

## **Тема доклада**

Теория социального конструирования реальности и ее применение к изучению организационной культуры.

## **Литература**

Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995.

Милкман Р. Японский менеджмент в США: столкновение культур // Рубеж. №2, 1992.

Радугин А.А., Радугин К.А. Организационная культура или культура предприятий // Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995. С. 42-100.

Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Соц. исследования. 1996, №7. С.47-55.

## ***Тема 8. Российские исследования трудовых отношений и организаций***

Методология российской социологии и этнографии за последние годы претерпела существенные перемены, при этом изменилась и социальная роль научного знания. Так, отечественные этнографы до недавнего времени не обращали внимания на русских, живущих в крупных городах. Работы советских этнографов в основном были посвящены малым этническим группам, традиционным культурам<sup>37</sup> малых народов. Русские в исследованиях были представлены лишь сельским населением или горожанами, сохраняющими обычаи традиционной этнокультуры. Сравнение современных культурных форм городской жизни на предмет выяснения роли этнического фактора осуществлялось в рамках этносоциологии - дисциплины, использующей позитивистские модели анализа, основанные на выборочных исследованиях с применением формализованного интервью. По сути это - социология этносов, изучающая социальные процессы и структуры в этнонациональной среде.

Почему же исследования русского этноса в условиях современного индустриального общества не привлекли должного внимания?

---

<sup>37</sup> См., в частности, Этнография: учеб. для студ. истор. спец. вузов. /под ред. Бромлея Ю.В. и Маркова Г.Е. М.: Высш. шк., 1982.

стриального русского города вплоть до 1990-х гг. были выведены за рамки классического этнографического анализа? Важная причина лежит в функционировании этнографии как инструмента социального контроля и управления. В этом смысле русские вообще не могли быть предметом этнографического изучения, поскольку воплощали в научном, экспертном дискурсе рациональное, наиболее развитое большинство, выступали агентами индустриализации и носителями политически оправданного профессионализма. Рациональность и целостность стандартов русской культуры не могли быть проблематизированы. Таким образом в фокусе исследования, как правило, оказывались лишь русские, которые являлись «чужими» - исторически отдаленными, олицетворяющими предшествующий уровень развития культуры; носители традиционных укладов - сельские жители; удаленными географически; русские «издалека» - мигранты из «ближнего зарубежья».

Любая социальная наука есть инструмент для утверждения порядка властных иерархий. Реализация господства достигается различными способами. Среди них - переопределение картины мира с целью оправдать стратификационное неравенство, утвердить доминантную норму в ущерб маргинальным социальным практикам. В случае с этнографией это достигается, например, путем акцента на ассимиляции малых этносов, освещаемого сквозь призму интеграции всех народов в новое социально-культурное образование - «советскую нацию».

Социально-политические и экономические процессы, происходящие в 1990-е годы в России, сделали актуальным переформулирование оснований социальных наук. Формируется новый методологический инструментарий, более адекватный современному усложнению структуры социальной реальности, плюралистичности и глобализации социальной жизни. Эти процессы активным образом проникают в российскую этнографию; произошла институционализация социальной антропологии, постепенно размываются традиционные парадигмы<sup>38</sup>. Методические сдвиги оформились и в изучении современной городской жизни: теперь это возможно делать, применяя этнографический метод<sup>39</sup>.

Подобно этнографии советская социология труда во многом формировала свое предметное поле и методический инструментарий по образцу, заданному государственной идеологией. В советской социологии труда исследования трудовых отношений на крупных промышленных предприятиях

---

<sup>38</sup> Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. М.: Изд-во МГИК, 1994; Иванов В. В. Культурная антропология и история культуры //Одиссей: Человек в истории, 1989. М.: 1989; Бороноев А.О., Емельянов Ю.Н., Скворцов Н.Г. Особенности развития и взаимоотношений социологии и антропологии //Проблемы теоретической социологии. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1994; Очерки социальной антропологии //Ред. кол. Пуляев В.Т., Скворцов Н.Г., Шаронов В.В. и др. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1995; Емельянов Ю.Н. Основы культуральной антропологии: Учеб. пособие. СПб.: Гос. Ун-т., 1994.

<sup>39</sup> Россияне - столичные жители /отв. ред. Ю.В. Арутюнян. М.: ИЭА РАН, 1994; Русские - этносоциологические очерки /Отв. ред. Ю.В. Арутюнян. М.: Наука, 1992; Сидоренко-Стивенсон С.А. Московские бездомные // Человек. 1996. №2. С. 116-125.

были выведены за скобки, а процедуры и техники получения эмпирической информации основывались на количественной методологии. Выборочные исследования, исключая из анализа так называемые маргинальные практики, поддерживали веру в единую и “правильную” рациональность советских людей, носителей разума, власти и технократизма. Предметом исследований здесь выступали социальные общности - трудовые коллективы, рабочий класс. Методологическим основанием теории трудовых отношений стала нормативная модель коллективного производства, исключающая возможность различных интересов и конфликтов между социальными группами внутри предприятия. Наука советского периода, не ограничиваясь академическими рамками, была “идеей-монстром”, включенной в систему власти и манипуляций с “человеческим материалом”. Коммуникативные ресурсы дисциплины были рассчитаны не только на профессиональную аудиторию, а на общество в целом. Наука советского периода, не ограничиваясь академическими рамками, была включена в систему власти и манипуляций с “человеческим материалом”.

В этой связи можно вспомнить единичные попытки использовать этнографические методы в советской социологии труда. Их использование обычно обосновывалось решением задач апробации, пилотирования анкеты. Хорошо известна работа В.Б.Ольшанского, который в течение нескольких месяцев собирал материалы для социологического исследования, работая сборщиком электроаппаратуры на заводе. В этом исследовании перед социологом предстали неформальная социальная организация на уровне цеха, социальные конфликты, противоречия в социальной структуре предприятия. Однако в исследовательскую программу не входил детальный анализ этих социальных феноменов, и они оказались вне академической и публичной дискуссии. В случае с А.Н.Алексеевым, работавшим в типографии и проводившим включенное наблюдение, длительное участвующее исследование ленинградского социолога было объявлено политически неправильным, и ученый подвергся остракизму.

Несмотря на то, что, начиная с 1930-х годов, имеется достаточно много работ по истории отдельных предприятий, они во многом идеологизированы, опираются на вненаучный тип аргументации. Кроме того, информация о персонале предприятий в значительном числе случаев была закрытой. Позднее появились более развернутые работы о рабочем классе (Е.Кабо, Л.А.Гордон, Э.В.Клопов). При этом использовались преимущественно документальные и статистические источники.

Среди публикаций советского периода, касающихся промышленных исследований в русле качественной методологии, выделяются работы С.А.Белановского. В 1980-х годах им было опубликовано четыре сборника, которые приоткрыли завесу молчания, скрывающую повседневные практики людей, вовлеченных в выполнение различных трудовых обязанностей на промышленных предприятиях и в сфере управления производством. В этих текстах можно увидеть богатство “народных смыслов”, которые вкладывают в производственный процесс акторы (деятели) различного уровня. Тем

не менее, в серии интервью, в беседах с нетипичными и интересными собеседниками, создается не систематическая, а лишь частичная картина производственной жизни советского предприятия.

Создается впечатление, что исследователи останавливались у самой последней черты, словно какая-то невидимая сила препятствовала им пойти дальше и реализовать свою полевую работу в виде научных повествований, затрагивающих специфику советских производственных отношений. Полевые работы, близкие к этнографии, являлись лишь периферийной частью исследовательской программы социологии труда, выполняли вспомогательную функцию, поскольку проводились на пилотажной стадии с целью “лучше сформулировать вопросы анкеты”. Богатство социальных практик, представленных на уровне цеха и попадающих в поле зрения социолога-этнографа, исчезало из структуры вопросника и не попадало в научные отчеты и публикации. Советский проект социологического исследования коренным образом переориентировал содержание включенного наблюдения - наиболее “этнографическую” из всех исследовательских процедур.

Социальные перемены российского общества радикальным образом повлияли на формирование новых социологических подходов. Официальная идеология утратила свою монолитность, и связи между наукой и институтами социального контроля стали более скрытыми. Речь идет о социологии в целом и отдельных ее направлениях, например, социологии труда и трудовых отношений. Относительно социологии это выразилось в особенности познавательной ситуации: объект и предмет исследования потеряли свою определенность, возникла множественность исследовательских моделей.

Социология труда, которая до начала 1990-х годов была в России одной из наиболее развитых социологических дисциплин, сегодня испытывает определенные трудности. Один из таких негативных процессов, как это ни парадоксально, состоит в том, что сам объект исследования – трудовые отношения – не проблематизирован (не подвергается сомнению и в связи с этим не выносится на повестку дня исследователями и общественностью) в контексте современных социальных процессов. Если суммировать наиболее часто встречающиеся (скрыто или явно) определения, то можно увидеть, что социологи прежде всего утверждают в качестве объекта исследования отношения между работником и работодателем по поводу найма, включая формы приема и увольнения, трудовые контракты и коллективные договоры, условия труда и повышение эффективности труда, трудовые конфликты, ценности работы. Такие аналитические рамки оформлены в русле советской традиции социологии труда и предполагают, в частности, что смысл труда в первую очередь состоит в производственной деятельности, и в таком качестве разделяем всеми участниками трудового процесса. При этом основной институт, где протекает трудовая деятельность – промышленное предприятие, а ключевые фигуры, определяющие характер трудовых отношений – рабочие, администрация предприятий и правительство. Роль социологии в этом направлении анализа состоит в развитии методов управления промышленной организацией и в их научной легитимации. Полевая методоло-

гия таких исследований по-прежнему состоит в количественных опросах руководителей, рабочих и профсоюзных деятелей – опросах, проводимых в локальном или национальном масштабе.

В последнее время постепенно формируется другая точка зрения, которая дополняет традиционную, вводя в фокус внимания социологов проблемы конфликта формальных и неформальных норм, ограничительную мотивацию на рабочем месте, свойства рабочего места, различные формы отношений рабочей силы с орудиями труда, управление трудом, понятия организационной культуры и власти, гендерных отношений в организациях. Здесь ощущается влияние социальной антропологии: трудовая организация переопределяется как совокупность противоречивых социальных практик, несущих следы макросоциальных процессов. В дополнение к традиционным организационным опросам уже можно встретить исследования в стратегии кейс-стади и этнографии организаций, которые относятся, например, к сфере торговли, финансов. Говорить о конфликте этого исследовательского подхода с первым, пожалуй, не имеет смысла, речь идет скорее, об обновлении традиционных горизонтов с учетом изменившейся социокультурной ситуации, появлении новых форм трудового процесса и динамикой старых<sup>40</sup>.

Лишь ход экономических реформ определил интересы всех сторон участвующих в процессе регулирования трудовых отношений. “Государство”, “собственники средств производства”, “менеджеры” и “работники” – эти понятия постепенно вошли в тексты об отношениях найма, став элементами объяснительных моделей нового направления социологических исследований. Одновременно возникли различные истолкования природы трудовых отношений как социального феномена. Эти истолкования – не только различия в предмете исследования, методе и способах анализа данных. Они не только напрямую выходят на определенные способы эмпирического исследования, практические рекомендации, но и скрытым образом отражают определенные формы властных взаимодействий и интересы различных социальных групп.

Рассмотрим, из чего состоят характерные свойства основных теоретических подходов, сложившихся к настоящему времени. Одна из интерпретационных моделей, которую для краткости можно назвать **государство-опекун**, рассматривает рабочих в качестве наиболее депривированной в результате экономических реформ группы, нуждающейся в некоей специальной социальной опеке (подобно тому, как государство опекает инвалидов и престарелых). При этом подразумевается, что инструментами такой опеки должны стать не только законодательные практики, но и некая постоянная деятельность правительственных структур, ограничивающая свободное

---

<sup>40</sup> Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов. /Под. ред. Герчиков В.И., Кошман М.В. Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН, 1997. 424с. Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.). /Под. ред. В.Кабалиной, М.: ИМЭМО РАН, 1996.

предпринимательство. Роль рабочих здесь пассивна, взгляд на профсоюзы ироничный (старые профсоюзы являются соглашательскими, а новых нет или они слишком слабы), работодатели показаны рабовладельцами-эксплуататорами, государство - беспрепятственно вторгающимся в работу рыночных механизмов и стремящимся всячески оградить рядовых работников от произвола капиталистов.

Логика другой объяснительной модели - **воспитательной** - не менее патерналистская, в нее обнаруживается извечное желание интеллектуалов внести организацию в стихийное движение рабочих масс. Рабочие также показаны пассивными, но способными подчас к стихийным выступлениям. Предполагается, что их активность можно сделать осмысленной, инициировав становление новых независимых профсоюзов, а для этого рабочих необходимо постоянно воспитывать, чтобы выработать у них чувство собственного достоинства.

Следующая исследовательская позиция может быть названа **рынок-все-расставит-по-своим-местам**. Такие взгляды выражают ученые либерального толка. В их основе лежит взятое как должное допущение о том, что действующие механизмы свободного рынка естественным путем приведут трудовые отношения в цивилизованное русло. Работники, также как и работодатели, действуют активно и рационально на рынке труда, государство не вмешивается в их отношения. Профсоюзы рассматриваются как специализированные коммерческие предприятия, выполняющие роль посредника между индивидуальным работником и владельцами средств производства в борьбе за условия трудового соглашения.

Четвертая точка зрения - **специфика-российского-рынка**. Суть такого подхода состоит в том, что капиталистическая рациональность рыночных реформ и их агентов в условиях России проблематична. Формирования в стране цивилизованного трудового законодательства, приведенного в соответствие с сегодняшними реалиями и с учетом опыта развитых стран Запада, затрудняется олигополическим состоянием рынка и парадоксальным влиянием финансовой олигархии на внутреннюю политику. Безусловно, развитие капиталистических отношений на предприятиях постепенно приведет к формированию более сильных профсоюзов, способных отстаивать интересы рядовых работников перед лицом работодателей однако этот процесс затруднен социально-культурной спецификой, которую нельзя игнорировать. Одно из возможных следствий таких представлений - предположение о специфической рациональности и коллективности российских рабочих, множественности практик и форм взаимодействий в производственном процессе.

Внимание к социо-культурным основаниям трудовой деятельности представляется нам наиболее продуктивным в современных условиях. Такой подход позволяет поместить разрозненные факты эмпирических исследований в широкий контекст современной социальной теории. Более того, он нуждается в известной гибкости в смысле методологии. Социальная антропология трудового процесса направлена на то, чтобы раскрыть институцио-

нальные смыслы, создающие ту в известном смысле закрытую среду, в которой протекает трудовая деятельность членов организации. Ценностной предпосылкой этого подхода выступают гуманистические интенции социолога открыть в интерпретациях возможность высказаться различным участникам организационной жизни: как представителям администрации, так и рядовым работникам.

Каждый из объяснительных подходов утверждает определенную идеологию и вполне конкретный способ решения социальных проблем. Вопросы политики, идеологии и исследовательской практики в изучении производственных организаций тесно связаны и выступают наиболее рельефно. Представляется актуальным переопределение рамок установившихся научных подходов в направлении более глубокого анализа игнорируемых ранее сфер трудовой деятельности и тех элементов трудовых отношений, которые оказались на периферии или вообще не вошли в традиционно сложившийся фокус научного исследования труда. В сложившихся условиях наиболее адекватным предполагается изучение микросоциальных процессов на уровне отдельного предприятия, организации и социально-профессиональной группы. Такой проект социологии трудовых отношений может переориентировать ее от обоснования определенных идеологий в область социальной критики, формирующей демистифицированное социальное знание. Это знание, как показывает мировая практика, может обозначить рамки позитивным общественным изменениям. В этом отношении социология трудовых отношений, как научная дисциплина, открывает возможность критического осмысления социальной реальности, и основным содержанием здесь становится репрезентация голосов социальных “других”, в том числе носителей организационных субкультур, разнообразных социальных практик.

Идея культуры применительно к теории организаций и практике эмпирических исследований процессов производства и управления вошла в российский научный лексикон с 1990-х годов. Заимствование из западной социологической и организационной науки оказало влияние на различия ее теоретического осмысления в рамках институционального разделения в этой области. В отечественной школе организационных исследований центральным сюжетом стала национальная специфика управления и взаимодействие зарубежных моделей администрирования с теми, которые сложились в местных условиях. Методы эмпирических исследований здесь характеризуются стремлением к позитивистской строгости и жесткой операционализацией основных понятий в вопросы структурированных вопросников. Доминируют процедуры интерпретации, основанные на выявлении статистических закономерностей<sup>41</sup>.

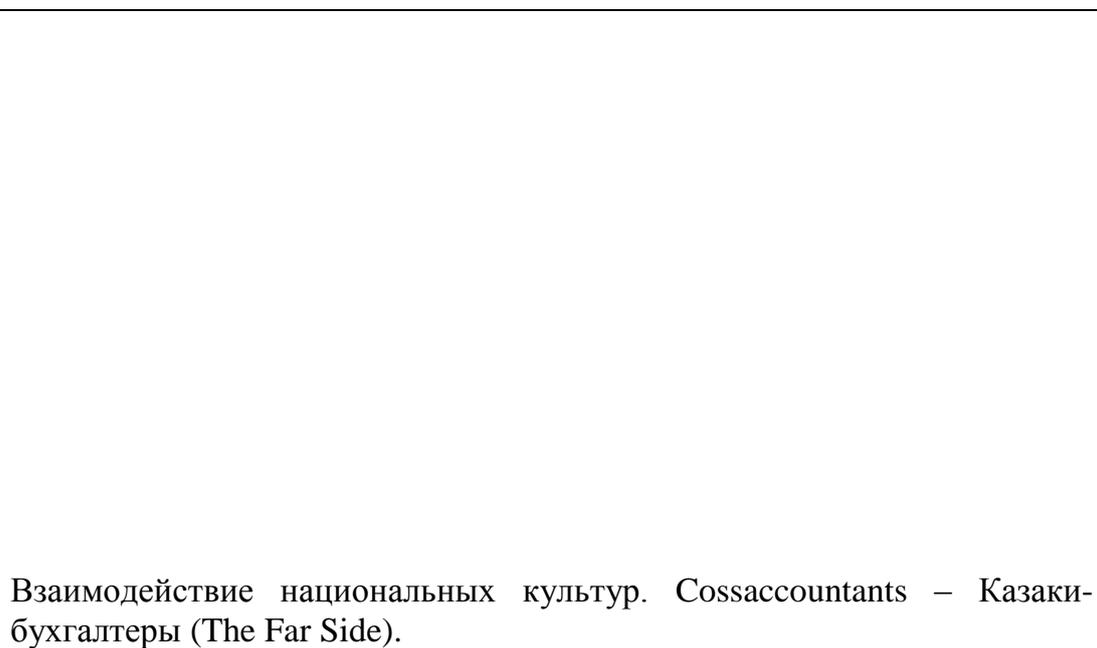
В своем исследовании профессиональной культуры в ее частном выражении - отношении к работе и по поводу работы российских менеджеров, биз-

---

<sup>41</sup> Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. 1995. №4.; Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент, 1995. №1.

несменов и профессионалов А.Наумов, Ш.Паффер, Э.Джонс применяют стратегию сравнительного анализа<sup>42</sup>. На основе количественной обработки данных, собранных в ходе исследования российских и американских респондентов, принадлежащих условно к одной социально-профессиональной страте, авторы делают вывод о различиях между свойствами национальной культуры и культуры исследуемой совокупности. Указанное противоречие является движущей силой в адаптации каждой из них к постоянно меняющемуся внешнему окружению.

Взаимодействие культур в совместном российско-американском предприятии стало предметом анализа А.Пригожина<sup>43</sup>. В ходе своего кейс-стади торговой компании The Shoe он использовал методы опроса - было опрошено 60% служащих, подкрепляя его элементами включенного наблюдения. Именно "этнографический" метод позволил увидеть в фирме образование теневой неформальной структуры, занятой нелегальными операциями с продукцией. Факт ее развития проинтерпретирован в терминах конфликта российской и американской культур. Следуя в определении организационной культуры за функционалистскими представлениями Э.Шейна, А.Пригожин толкует ее в качестве инструмента групповой адаптации и внутренней интеграции. Такой инструментальный подход предполагает возможность управления культурными процессами в компании, необходимого для достижения максимально эффективной деятельности, и связывает экономические показатели со свойствами организационной культуры.



Управленческие отношения в японских компаниях - один из традицион-

<sup>42</sup> Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. 1995. №4. С. 41-59.

<sup>43</sup> Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент, 1995. №1. С. 60-77.

ных сюжетов организационных исследований. Во многом мифологизированный образ японской фирмы ассоциируется с феноменом экономического чуда, поэтому эта тема так привлекательна для управленцев. Японских компаний в России пока немного и интерес к управленческим отношениям в таких организациях у Х.Ватанабэ вызван скорее интересом к межкультурным взаимодействиям, чем стремлением продемонстрировать модели эффективного управления<sup>44</sup>. В центре исследований оказались организационные “миры”, на этот раз населенные русскими и японцами, пытающимися достичь взаимопонимания на рабочем месте. Рассматривая либерализацию внешнеэкономической деятельности в России как фактор создания в ней представительств японских фирм, Х.Ватанабэ в число управленческих приоритетов ставит подбор кадров. Свой личный жизненный опыт понимания японской и русской культуры, она использует как инструмент интерпретации в той же степени, что и данные опроса московских представительств японских фирм и менеджеров совместных предприятий. Трудности во взаимопонимании в таких организациях достаточно типичны, их источник - особенности национального характера и определенные сложившиеся стереотипы, однако по мнению автора, их легко разрешить.

Характеристики “национальной”, “организационной” и “профессиональной” культуры для организационных исследователей не являются предметом проблематизации. Они “взяты напрокат” как самоочевидные из работ русских религиозных философов, историков и журналистов, концепций западных ученых и использованы в отечественном контексте. Инструментальная позиция организационных исследований проявляется в использовании нормативной оценки организационных процессов. Некоторые образцы культурных процессов объявляются предпочтительными и на следующих этапах анализа предпринимается попытка соотнести с ними те реалии, которые встречаются в полевом исследовании. В интересах позитивистской строгости авторы оставляют без внимания, или оценивают как патологичные те формы организационной жизни, которые не помещаются в управленческую парадигму организации (взгляд “сверху вниз”). Впрочем, организационные опросы здесь уязвимы и с точки зрения ревнителей позитивистской чистоты метода - выборки весьма малы, а алгоритмы отбора респондентов проблематичны. Количественный инструментарий скорее выполняет функцию легитимации выводов, чем исследовательского метода.

К настоящему времени демаркационная линия между организационными исследованиями и социологией по поводу организационной культуры лежит, на наш взгляд, в той же области, что в западных исследованиях организаций. В ее основе - не только институциональное разделение, но и исследовательские предпочтения по выбору тем исследования, интерпретационных стратегий и методов. В социологических исследованиях организационной культуры в центре внимания оказались производственные и трудовые отношения. “Этнографический” подход здесь - орудие социальной кри-

---

<sup>44</sup> Ватанабэ Х. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России // Менеджмент, 1996. №2. сс. 46-58.

тики, позволяющее представить взгляд снизу вверх и переосмыслить управленческую рациональность с использованием прямой речи, текстов интервью и голосов организационных “субкультур”. При этом понятие “организационная культура” может и не упоминаться напрямую, однако общее понимание социального контекста протекания организационной жизни целиком лежит в русле социально-антропологических предпочтений.

В фокус исследований попадают такие нетрадиционные для отечественной социологии темы, как гендерные отношения в организации, карьера женщин в индустрии. Исследования, проведенные И.Н.Тартаковской<sup>45</sup> на промышленных предприятиях России, говорят прежде всего о том, что профессиональное продвижение женщин в отечественной индустрии представляет собой социальный процесс, заключающий в себе множество разнообразных проблем. Специфика его связана, с одной стороны, с особенностями типа организационной культуры, чрезвычайно отягощенного патриархальными и авторитарными традициями, с другой стороны, с тем, что в годы советской власти вовлеченность женщин в индустриальное производство была выше, чем в большинстве стран мира и, следовательно, они обладали все же значительным потенциалом активности. Таким образом, можно говорить о значительной несбалансированности той роли, которую женщины до сих пор продолжают играть в системе материального производства в России, и того, как управляется это производство.

Рассматриваемая проблема является как бы частным случаем проблемы женской наиболее высоким статусом являются преимущественно мужчины, женщины же если и достигают высокого положения, то обычно не в качестве линейных руководителей, но в качестве “специалистов узкого профиля” в карьеры вообще, которая отнюдь не является специфичной только для России. Существует обширная литература на тему “Женщины в управлении”, в которой отмечается, что во всем мире менеджерами с специфических сфер (на Западе это обычно работа с персоналом, public relations, в России - экономика и финансы). Целый ряд гипотез объясняет причины трудностей, стоящих перед женщинами-менеджерами. Условно их можно разделить на три группы. Первая из них, упрощенно говоря, сводится к тому, что причины неуспеха женских карьер в области менеджмента связаны с тем, что выработанные обществом поведенческие образцы, в рамках которых происходит социализация женщин, предполагают акцент на эмоциональности, мягкости и, главное, зависимости, что противоречит базовому имиджу менеджера высокого уровня, подразумевающему жесткость, индивидуальную независимость, ярко выраженные бойцовские качества и т.п. Поэтому женщины сами чувствуют себя дискомфортно на соответствующих позициях и предпочитают не стремиться к ним. Выход из ситуации приверженцы этой гипотезы видят в создании и применении на практике новой концепции менеджмента, которая предполагает акцент на диалоге (вместо жесткого давления), терпимости, сотрудничестве и т.п. В любом случае, эта гипотеза базируется на том, что проблемы с карьерой у женщин объясняются особен-

---

<sup>45</sup> Тартаковская И.Н. Карьера женщины в индустрии // Человеческие ресурсы. 1998. №2.

ностями самих женщин. Другая гипотеза, поддерживаемая прежде всего в феминистской литературе, утверждает, что причины кроются не в женщинах, а в организационных структурах, созданных мужчинами для реализации своих целей, в результате чего в них царит "гегемония патриархальной идеологии". И.Н.Тартаковская предполагает, что в России профессиональному продвижению женщин, в том числе и в индустрии, препятствуют обе названные группы причин, глубоко интегрированные в "российский тип организационной культуры". Особенности социализации и социокультурные стереотипы действительно играют большую роль в поведении женщин, работающих в российской индустрии.

Исследование М.Ильиной посвящено изучению специфической профессиональной группы - кондукторов общественного транспорта<sup>46</sup>. Это попытка представить этнографию профессии в контексте динамики культурного процесса внутри организации - городского автотранспортного предприятия. Автор показывает, как падение уровня производства на промышленных предприятиях, ухудшение условий оплаты труда, в том числе длительные задержки заработной платы привели к тому, что на рынке труда оказалось значительное число работников с высоким уровнем образования, готовых на снижение своего социального статуса. На основе материалов интервью, воспоминаний работников автотранспортных предприятий, исторических свидетельств реконструирована история профессии, рассматриваются причины ее почти полного исчезновения в 1970-х гг. и возрождения в 1990-х гг. М.Ильина, используя подход этнографии профессии показывает, как осуществляется формирование групповой идентичности, основанное на маргинальном статусе этой профессиональной группы внутри организации. Институциональный конфликт между водителями и кондукторами рассматривается не только как борьба экономических интересов, но и как культурный конфликт в духе М.Дуглас, для которой формальные структуры тождественности, эквивалентности нагружаются смыслами иерархии и доминирования, которые, в свою очередь, соответствуют господствующему политическому порядку.

Наша работа по изучению цеховой администрации рассматривает культурные процессы на предприятии в неразрывной связи с экономическим кризисом и перераспределением власти в структуре управленческой иерархии<sup>47</sup>. Распространенные модели поведения, ценности и смыслы деятельности на металлургическом предприятии Прокат подвергаются изменениям под воздействием акционирования предприятия. Представления о работе изменили свой характер: страх потерять рабочее место, неустойчивость положения отчуждают рабочих от производственного процесса. Более того, углубление отчуждения коснулось и цеховых мастеров, которые в отличие

---

<sup>46</sup> Ильина М. Новое лицо старой профессии //неопубликованные рабочие материалы семинара проекта "Экономические реформы и рынок труда в России", рук. проф. С.Кларк, 1997. С.1-7.

<sup>47</sup> Romanov P. The middle level of management in industrial enterprises of Russia // Clarke S. (ed.) Management and industry in Russia. Cheltenham: Edward Edgar, 1995.

от начальников цехов и высшего руководства предприятия оказались в стороне от распределительных потоков власть-статусы-акции.

Советская наука о труде тщательно обходила проблему маргинальных практик и поэтому работ по изучению неформальных отношений немного<sup>48</sup>. С.Алашеев впервые рассматривает неформальные отношения как культурный феномен в аспекте изучения трудовых отношений “советского” типа<sup>49</sup>. Его детальное этнографическое исследование в ходе многочисленных интервью и открытого включенного наблюдения позволило выделить особую роль института неформальных отношений и их специфику для нерыночной экономики. Для советских менеджеров среднего уровня эти отношения стали вспомогательным механизмом управления. С его помощью компенсировались недостатки системы формализованных правил, а “внешние” нормы работы адаптировались к “внутреннему” укладу производственного процесса. Монетаризация общественной жизни сделала взаимодействия на цеховом уровне более рационализированными и положила начало трансформации неформальных отношений.

Уникальный опыт полного включенного наблюдения положен в основу этнографии частного коммерческого предприятия М.Киблицкой<sup>50</sup>. Её работа построена в нетрадиционном стиле: по характеру изложения - это особый вид научного описания - фрагменты из дневника секретаря небольшого коммерческого предприятия, специальным образом сгруппированные и снабженные аналитическими комментариями. Такой прием позволил автору “отредактировать себя из текста”, использовать свои личные переживания и культурный опыт для интерпретации специфической социальной среды. Исследователь помещает себя в контекст жизни одной частной компании, сочетая точку зрения аналитика, внешнего по отношению к происходящим событиям, но также их включенного, эмоционального участника.

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Почему изучение трудовых отношений является важной темой для изучения социальной антропологией организаций? Что может она дать для решения проблем, связанных с трудовыми отношениями?
- Найдите образцы теоретических и эмпирических работ (социологических, организационных или экономических) выполненных в духе рассмотренных в лекции интерпретационных моделей. Выделите в этих скрыто или явно присутствующие концепции организационного контроля.

---

<sup>48</sup>См.: Белановский С. Производственные интервью. Вып. 1-4. М.: Ин-т народнохоз. прогн. РАН, 1991-1993; Павленко С.Ю. Неформальные управленческие взаимодействия// Постигание: Социология. Социальная политика. Экономическая реформа. М.: Прогресс, 1989. С.190-202.

<sup>49</sup>Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. №2. С.12-19.

<sup>50</sup>Киблицкая М. Русский частный бизнес: взгляд изнутри // Рубеж. №10-11, 1997. С.210-222.

## **Тема доклада**

Основные концепции советской теории управления, организаций и трудовых отношений.

## **Литература**

Батыгин Г.С. Институционализация российской социологии: преемственность научной традиции и современные изменения //Социология в России. Под. Ред. В.А.Ядова. М.: «На Воробьевых» совместно с Институтом Социологии РАН, 1996.

Бедрий Д.А., Корицкий Э.Б., Борисов Р.Х., Кравченко А.И. А.К.Гастев и наука о труде// ЭКО, №6, 1983.

Белозерова С.М. Социальная политика в сфере труда. М., 1995.

Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: Прогресс, 1972. С. 72-82.

Корицкий Э.Б. У истоков НОТ// ЭКО, №5, 1981. С. 80-90.

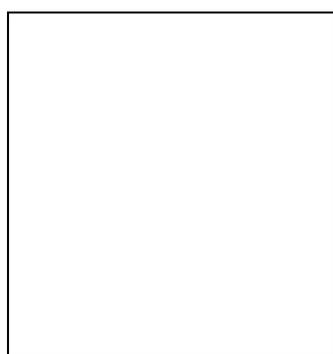
Кравченко А.И. Социология труда и производства / Социология в России. Под. Ред. В.А.Ядова. М.: «На Воробьевых» совместно с Институтом Социологии РАН, 1996. С.291-322.

Лавриков Ю.А., Корицкий Б.Э. Нот и теория управления производством. ЭКО, №10, 1984. С. 164-172.

Тартаковская И.Н. Карьера женщины в индустрии//Человеческие ресурсы. №2. 1998. С.37-39.

Советская управленческая мысль 20-х годов. Краткий именной справочник. М.: Экономика, 1990.

## ***Тема 9. Методологические основания исследований организационной культуры***



Понятие культуры используется для описания различных проблем, идей и стилей организации. Одна из причин использования антропологических идей о культуре в организационных исследованиях была методологическая. Организационные исследования на Западе с самого начала были тесно связаны с практической деятельностью менеджеров по совершенствованию системы управления. Как отмечают М.Калас и Л.Смирнич, исследователи организаций играли центральную роль в “создании” организаций<sup>51</sup>. В то же время, изменения, производимые в организациях “сверху”, порождали необходимость поиска новых методов анализа. Представление о рациональной организации на основе набора объективных фактов в традиционных организационных исследо-

<sup>51</sup>Calas, M.B. and Smircich L., Using the “F” word: feminist theories and the social consequences of organisational research /in A.J.Mills and P.Tancred (eds) Gendering Organisational Analysis. London: Sage, 1992. p.223.

ваниях антропологический анализ культуры заменяет интерпретативным подходом, рассматривающим организацию как сферу конструирования значений, смыслов.

Однако, несмотря на осознание важности такого поворота, полного сдвига в анализе организаций достигнуто не было. Например, Э.Шейн в своих исследованиях склонен одновременно к интерпретативному и позитивистскому истолкованию организационных культур. Здесь обнаруживаются определенные несогласия и противоречия, свойственные антропологическому объяснению<sup>52</sup>. С точки зрения Шейна, культура не может быть изучена посредством простого описания ее поверхностных свойств; нельзя оставлять без внимания холистский и систематический аспекты культуры.

Холизм - род теоретического обоснования, подчеркивающего несводимость исследуемого целого к его частям. В интерпретативном подходе используется в положительном смысле, указывая на ограниченность возможностей строгого позитивистского измерения применительно к сложным социальным феноменам<sup>53</sup>.

Однако Э.Шейн стремится сохранить позитивистскую “строгость”, конструируя понятие культуры как объекта, независимого от социального контекста: “Мы не сможем построить полезный концепт, если мы не сможем найти согласие о том, как определить, “измерить”, исследовать и использовать его в реальном мире организации”<sup>54</sup>. Этот исследователь возвращается к интерпретативному подходу, когда делает предположение о том, что культура представляет собой более “глубокие” феномены, чем содержащие ее организационные символы - обряды, ритуалы, анекдоты. Понятие глубокого уровня, которое вводит Э.Шейн, характеризует культуру как тотальность, охватывающую все аспекты повседневной жизни, повторяемую во времени и широко распространенную.

Такое определение культуры созвучно антропологическим идеям. Свойство распространенности культуры подразумевает также согласованность между членами сообщества относительно следования тем или иным нормам. Используя такой показатель, как распространенность, исследователь имеет возможность выделить рассматриваемый феномен эмпирически. Культура оказывается принадлежностью социальной группы (которая рассматривается как нечто, имеющее границы и обладающее известной степенью единства). Культура “действует постоянно” в смысле ее неизменности и повторяемости, она “распространена” в смысле достигаемого с ее помощью консенсуса и отсутствия двусмысленности, неопределенности. В качестве метода исследования Шейн предлагает использование включенного наблюдения и групповых интервью с работниками, организованных подоб-

---

<sup>52</sup> Shein, E.H. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

<sup>53</sup> Современная западная социология. Словарь. М.: Издательство политической литературы, 1990.

<sup>54</sup> Shein, E.H., *Ibid.* P. 243.

но занятиям по осознанию общих проблем (consciousness raising). Эти групповые интервью строятся вокруг тем, определяющих, по мнению автора, структуру организационной культуры.

Б.Тернер предположил, что вопросам организационных консультантов о ценностях и нормах культуры должно предшествовать глубокое проникновение исследователей в ее внутреннюю природу. Исходным пунктом может стать изучение тех способов, какими конструируется система смыслов, общих для членов группы, поддерживающих основы “индустриальной субкультуры”. Одним из свидетельств этому может стать процесс *социализации* новичков, когда новые члены коллектива усваивают культурные нормы и правила поведения, способы деятельности. Новый сотрудник оказывается под воздействием *идеологии* как представлений о социальном мире и о том, что в нем происходит, как проекта правильного социального порядка, содержащего этические установки. Идеология в значительной мере может определять действия индивидов и поэтому играет важную роль в развитии организации. Идеология воздействует на культурный капитал индивида в организации, поскольку в скрытом виде содержится в механизмах воспроизводства культуры. Как новый человек в организации получает и закрепляет знание об организационной культуре? Для этого существуют сложившиеся социальные механизмы, такие как мифы, ритуалы, язык, символы и контроль.

Социальная функция *мифов* и *ритуалов* состоит в поддержании идеологических представлений. Миф придает наглядную форму идеологии, а ритуал - конкретизирует идеологические представления, придает социальным отношениям смысл конвенциональных (договорных), стилизованных и предписанных норм. *Язык* в социальном отношении есть нечто большее, чем просто способ коммуникации. Понятия, смыслы, язык жестов осваиваются в первую очередь, когда перед человеком стоит задача стать принятым в данной культуре. Язык весьма вариативен от субкультуры к субкультуре и обладает способностью упорядочивать и стабилизировать жизненный опыт человека, интегрировать его в некую значимую социальную целостность, объединять с сообществом. Более широким понятием по отношению к языку выступает понятие символа, в качестве которого могут выступать объекты, действия, отношения или лингвистические формы.

В человеческом поведении между реакцией и стимулом всегда стоит интерпретация, то есть осмысление того, что означает, или символизирует этот стимул, на какие возможные последствия он указывает. В том постоянном процессе интерпретаций, объяснений, определений и переопределений, каким является познавательная (и всегда коммуникационная) деятельность человека, вырабатываются общие видения и оценки предметов и явлений, формируются, конституируются общие предметы и явления, социальный мир в целом. Многообразные символы, которые окружают нас в нашей повседневной жизни, на работе или на празднике, могут быть наполнены каким угодно содержанием, общепринятым для участников взаимодействия - группы или всего общества. В некоторых случаях понятие сим-

вола употребляется синонимично понятию знака, например, цифровые символы, символы компьютерной графики, здесь существует прямое соответствие между означаемым и означающим. Например, изображение телефона указывает на ряд цифр, означающих не что иное, как номер телефона. В другом случае символ тоже понимается как знак, но речь идет о непрямом обозначении чего-либо: связь между смыслом и знаком не естественная, а договорная, конвенциональная. Например, двое влюбленных могут договориться, что насвистывание под окном арии Герцога из оперы “Риголетто” означает приглашение на свидание. Другой пример: по традиционным представлениям (которые также имеют конвенциональную природу), пузыри на лужах во время дождя означают, что ненастье затягивается надолго. Однако, между смыслом и его обозначением когда-то не было большой дистанции в виде специально организованных договоренностей. Связь означаемого и означающего была очень сильной эмоциональной и духовной связью. Скажем, кожаный мешочек на шее туземца для него и всех членов племени на самом деле был его душой, а не “означал” ее, как объясняем мы это сегодня. Это связано с особенностями архаичного мышления.

В наших целях договоримся употреблять символ в значении опосредованной репрезентации какого-либо неявного смысла, явления, синдрома. Договорной характер символа в современном обществе очевиден по сравнению с традиционным. Например, трехцветный флаг Франции символизирует ценности демократии (свободу, равенство, братство). А что означают те же цвета российского флага? Фиалки, приснившиеся пациентке психоаналитика, указывают тому на подсознательные идеи о насилии. А на что указывают фиалки, которые продает девочка из сказки Андерсена?

Термины “символ” и “символика” часто встречаются в литературе по организациям, символическое (или экспрессивное) поведение анализируется фольклористами и этнографами. Символ обычно связан с чем-то конкретным, объектом или поведением, с которыми обращаются как с дискретными целостностями. Символика, или символизм относится к системе символов и к практике наделения смыслами объектов, явлений.

Рассмотрим более подробно вслед за М.Оуэном<sup>55</sup> понятие организационной символики, или организационного символизма. Символы - наиболее очевидные и наблюдаемые аспекты организационной жизни, одновременно, символическое поведение является наиболее тонким, неуловимым и уклончивым. Бизнес-организации, университеты и другие учреждения утверждают свою идентичность в девизах, логотипах на бланках, в форме одежды. В организациях создаются лозунги, которые вдохновляют сотрудников, выдумываются ритуалы посвящения, которые маркируют продвижение по службе или уход на пенсию, устраиваются церемонии, чтобы публично вознаградить служащих и превращать в героев тех, кто воплощает своим поведением ценности организации. Вряд ли кому-то из работников организации или исследователям не удастся заметить различия в размере офисов,

---

<sup>55</sup> Michael Owen Jones. Studying Organizational Symbolism. Qualitative Research Methods Series. A Sage university paper. Thousand Oaks, London, New Delhi, 1996.

качестве мебели, удобствах парковки и использовании титулов и званий, специальные знаки отличия, которые применяются, чтобы подчеркнуть или снизить значимость иерархии. Все эти объекты и действия являются символическими.

Менее очевидным для исследователя будет то, что члены организации думают о своем повседневном опыте. Само рассказывание историй – это символическое поведение, поскольку рассказы представляют не только события сами по себе, но и репрезентации (представления) этих событий, создаваемые рассказчиками и аудиторией в процессе коммуникации (передачи информации и обратной связи). Хотя намерения рассказчика и интерпретации слушателей не всегда могут быть полностью поняты исследователем, ясно, что рассказывание весьма значимо для участников, кроме того, рассказывание оформляет саму организацию и то, как ее понимают люди. Кроме того, что члены организации рассказывают истории, они участвуют во многих других традиционных экспрессивных видах деятельности. Они используют жаргон, принятый в данной организации, метафоры, шутят, празднуют чей-нибудь день рождения или недавние достижения. Они персонализируют свое рабочее пространство, расставляя и развешивая открытки, фотографии, репродукции, грамоты, вымпелы, объявления и надписи. Они развивают привычные способы выполнения задач, которые становятся “правильным” поведением: “вот как мы здесь делаем дела”. Подобно логотипам и лозунгам компании, это поведение является тоже символическим.

Люди, возможно, в большей степени, чем другие животные, предрасположены, зависят и реагируют на символы и символическое. Вместо того, чтобы определять человека как рациональное существо, его, по замечанию Кассирера, следует определять как существо *symbolicum*. Символ – это знак, который обозначает нечто гораздо большее, чем он сам. Символы создаются и воссоздаются, когда люди приписывают элементам своего мира, в котором они живут, паттерн смысла и значения, который выходит за пределы своего изначального содержания. Любой объект, действие, событие, высказывание, выражение, понятие или образ представляет собой сырой материал для создания символа, в любом месте и в любое время.

Рассмотрим пример. Когда Гордон Чейз стал главой департамента здравоохранения Нью-Йорка, он пригласил на встречу управляющих и директоров и спросил их, чем они сейчас заняты. Ему назвали число собраний, которые приходится посещать, количество нанятого персонала, объем распоряжений, которые пришлось написать, и прочие выполненные бюрократические действия. “Но кого вы сделали здоровым сегодня (или на прошлой неделе, в прошлом году?), – спросил Чейз. – Сделали ли вы кого-нибудь в Нью-Йорке более здоровым и если да, то откуда вы это знаете?”. Чейз хотел подчеркнуть результат услуг, а не механику работы государственных служб. “Я хотел верной перспективы, я хотел, чтобы мои менеджеры осознавали тот факт, что мы должны делать людей здоровыми и не забывать об этом в каждодневной рутине, с которой всем приходится иметь дело”. Мис-

сия агентства, по словам Чейза, была “заставить правительство работать, предоставлять людям услуги и делать это хорошо”.

Чтобы реализовать свое видение организационных ценностей, Чейз применял язык как форму *символизации*, то есть, слова, используемые для обозначения вещей, а не сами вещи. Кроме того, вопросы Чейза подразумевали не то, что значили на первый взгляд; на самом деле он не требовал отчета, а высказывал неудовлетворенность существующими нормами и стремился установить новые правила. Он делал это не только одними словами, но выстраивая последовательность своих вопросов, повторяя обращение к каждому из главных управляющих, а также используя тот факт, что в качестве нового начальника агентства, все, что бы он ни сказал или сделал в этих условиях, было бы рассмотрено как сигнал изменения ценностей и ожиданий. Высказывания, выражения, события и условия в этот раз послужили Чейзу движителем символической коммуникации и интеракции. Символическое имеет такую силу, что прорезается через “шум” всего видимого, высказанного, чтобы указать на самое главное, имеющее смысл.

Символика не только влияет на то, как люди воспринимают события, но и воздействует на поведение. Корпоративная архитектура символически оформляет поведение членов организации: церкви вызывают религиозное поведение даже у тех, кто не является религиозным. Подобно этому считается, что чистые помещения определяют чистоплотное поведение тех, кто ими пользуется. Использование легко сдвигающихся стульев вместо конференц-столов в залах для собраний способствует менее формальному взаимодействию. Чтобы проиллюстрировать взаимосвязь между архитектурой и философией менеджмента, давайте представим высокое здание западно-германской страховой компании, наполненное лестницами, и сравним его со шведской компанией, где одноэтажный дизайн, отсутствие башен и возвышений выражают эгалитарную философию и в своей символической возможности отрицает поведение, поощряющее иерархию.

Символическое воздействует на мнения и убеждения. В одном эксперименте служащим компании сообщили о намерениях руководства временно сократить оплату на 10% в течение экономического спада с тем, чтобы предотвратить массовые увольнения. Некоторым сотрудникам рассказали историю относительно такой политики, тогда как другим просто представили цифровые данные, поддерживающие или опровергающие важность этих мер. Те, кому была рассказана история, продемонстрировали большую лояльность упомянутым мерам, преданность организации.

Символическое поведение принимает множество форм. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся категории. Фольклористы называют их жанрами, а исследователи организационных культур – артефактами, имея в виду то, что все эти проявления символического созданы, выработаны людьми.

### ***Вербальные выражения:***

- Жаргон, меморандумы (их стиль и язык)
- Пословицы, привычные поговорки, лозунги, крылатые фразы, метафоры

- Прозвища людей и оборудования
- Легенды, поучительные или предостерегающие истории, рассказы о личном опыте
- Шутки, забавные анекдоты, насмешки, “дурацкие истории”
- Убеждения, суеверия, слухи
- Рифмы, стихи, песни
- Церемониальные речи, выступления

### ***Действия:***

- Развлечения, отдых, игры
- Практические шутки (сыграть с кем-то шутку), проделки, шалости с посвящением новичков
- Празднования, торжественные события, вечеринки
- Жесты
- Совместная еда
- Ритуалы, обряды повышения, проводов на пенсию
- Собrania коллектива, вручения наград, церемонии
- Обычаи, социальная рутина
- Принятые, договорные приемы выполнения работы

### ***Объекты***

- Архитектура, дизайн рабочего места, убранство офисов
- Качество и распределение оборудования
- Организационные уставы, инструкции, руководства, листки новостей
- Доски объявлений (расположение, содержание, эстетика внешний вид)
- Плакаты, фотографии, выставленные памятные вещи
- Костюм, униформа фирмы, стандартный вид одежды
- Полученные награды или выполненные работы
- Декорация персонального рабочего места или оборудования
- Граффити
- Ксерокопируемый фольклор (создание, коллекция, вывешивание, распространение)

Данный перечень показывает, что любой объект (или действие) может в любое время наделяться людьми большим смыслом, чем он содержит изначально, и широкие категории символов и символического поведения полностью пронизывают нашу жизнь. Исследования фольклористов, антропологов и социологов за последние два столетия показывают, что люди во всем мире и в течение всей известной нам истории рассказывают, играют, изготавливают декоративные предметы, празднуют, совершают ритуалы, переводят и применяют образный язык. Исследования организационного символизма принимает и подтверждает этот вывод.



Доска объявлений в организации. Календарь Юрского периода (The Far Side). (В каждой клетке запись «убить что-то и съесть его»)

Кроме того, что организационная структура и процессы, происходящие в организации, обладают символикой, символика сама по себе является инструментом. Исследования описывают такие “функции” символического поведения, обучение новых членов группы, фрейминг (обрамление, оформление) опыта и придание ему смысла, утверждение норм поведения, придание смысла сообществу, изменение сообщества или поддержание сплоченности, смягчение организационных противоречий, выражение эмоций и предоставление возможности сублимации, ухода в фантазию. Это значит, что любой предмет внимания организационного антрополога или социолога имеет те или иные символические аспекты, которые всегда следует учитывать, идет ли речь об организационных структурах и изменениях, о лидерстве, мотивации, коммуникации или о политике, практиках контроля и власти. Инструментальные и символические аспекты взаимосвязаны; объекты и их производство, поведение и действия основаны на смысле и влекут конструирование смыслов.

Два главных подхода в исследованиях организационной символики, символизма – это социокультурный функционализм и символический интерпретивизм. В 1935 г. А.Рэдклифф-Браун отметил, что понятие функции в социальной науке основано на аналогии между социальной и органической формами жизни. В человеческом обществе индивиды объединяются социальными отношениями в интегрированное целое подобно живому организму. Функция любой осуществляющейся сегодня социальной деятельности - это поддержание структурной целостности и стабильности точно так же, как части (и жизненные процессы) организма функционируют вместе для поддержания жизни этого организма. Позднее, в 1953 г. культурантрополог Уильям Бэском, обобщив ряд исследований фольклора, пришел к выводу, что традиционные символические формы гарантируют существование и воспроизводство культуры, обучая членов группы, знакомя их с ценностями и поведенческими нормами, а также обеспечивают согласие, применяя со-

циальное давление и учреждая социальный контроль. Все это объединяется в единственную функцию - сохранение стабильности культуры.

В русле социокультурного функционализма Г.Баррелл и Г.Морган выдвинули теорию интеграции: общество и культура относительно гомогенны и стабильны, они состоят из взаимосвязанных, объединенных элементов, каждый из которых функционирует ради вечности структуры. Следовательно, функционализм близок к детерминизму: человеческое поведение оформлено внешними условиями. Онтологически функционализм является объективистским, поскольку предполагает, что изучаемая нами реальность является внешней по отношению к индивиду. Эпистемологически это позитивистское направление, полагающее знание жестким, реальным и выводимым в качестве причинных взаимосвязей и общих закономерностей. Методологически - это номотетическая перспектива, проверяющая гипотезы априори, используя количественные методы для получения утверждений в виде постулатов о законах. Язык исследовательских отчетов обычно "тонкий", ненасыщенный: скорее выводы, парафразы, реконструкции и заметки в скобках, нежели детальные описания символического поведения или обширное цитирование информантов. Авторы этого направления обычно оперируют понятиями системы, функции и выживания, часто применяют философию социального инжиниринга, предлагая способы определения артефактов, их социокультурных функций и использования символов.

В свою очередь, многие из тех, кто работает в русле символического интерпретивизма, пишут об аффективных и эстетических аспектах жизненного опыта, об организационном мире как о чувственной и эмоциональной сфере, с ее собственными церемониями, ритуалами и драмами. Эти исследователи в меньшей степени интересуются инструментальностью, чем смыслами и интерпретациями. Подход здесь субъективистский, рассматривающий реальность как продукт индивидуальных сознания, творчества и конструирования. Методологически символический интерпретивизм стремится получить знание "из первых рук", понять "живые" концепты, значения и намерения путем включенности исследователя в повседневную жизнь организации. Исследование итерационно, при этом социальное действие понимается в развитии раскрывающихся здесь тематизаций. Документация и представление информации включают "насыщенное" описание социальной интеракции и индивидуальных проявлений поведения, основываясь на убеждении, что каждая человеческая ситуация является новой, наполненной множественными, часто конфликтующими смыслами и интерпретациями.

Символические аспекты организаций, по словам Барри Тэрнера, стоит изучать для того, чтобы понять эстетические и стилистические идентичности, которые образуются внутри них, чтобы увеличить наши знания о том, как создаются границы вокруг организационных идентичностей и чтобы произвести стратегические изменения. Другими словами, исследование символизма - это один из способов достичь более полного понимания организационного поведения, оно дает возможности применить гипотезы к разрешению практические проблемы, возникающие в организациях.

Некоторые исследователи, например, предлагают изучать символику, чтобы взглянуть изнутри на организационные процессы в условиях неопределенности, посмотреть, каким образом идеологические противоречия разрешаются или затеваются “мифами”, оценить парадокс и двусмысленность, выраженные в одежде, историях, дизайне офисов. Другие ориентируют исследования на поиск способов трансформации организаций, вмешательства в организационные процессы, влияния на организационные результаты посредством целенаправленного использования метафор, историй, ритуалов и церемоний.

Социокультурный функционализм в большей степени ориентирован на прикладные рекомендации, так как анализирует функции артефактов и действий для поддержания структурной стабильности. Прикладные аспекты в интерпретативистской перспективе (там, где они вообще рассматриваются) относятся к широкой области рефлексии, поскольку исследование фокусируется на множественных смыслах, на конфликтующих интерпретациях поведения, тех или иных событий в их непосредственных контекстах. Исследователь осмысливает многосторонний образ систем значений, которыми люди пользуются в данной организации. В процессе рефлексии с помощью исследователя может быть достигнуто более глубокое понимание динамики поведения, а возрастающее осознание организационных процессов и поведения может способствовать изменению и развитию.

Исследователь, постигая организационную культуру, фиксирует то, как происходит процесс приобретения языка субкультуры, как строится система социальных определений ситуаций и действий. Эта система обладает организационной спецификой и может в определенной степени отличаться от норм общества за стенами организации. Социальный антрополог анализирует способы, которыми могут выражаться и соотноситься с определениями, данными в языке социальные и технические нормы организационной культуры. Несколько иной ракурс анализа – изучение множественности уровней символической интерпретации в индустриальной среде, то есть субкультур и их особенностей внутри организации. В силу того, что всякая достаточно большая организация разделена по сферам деятельности и уровням административной иерархии, то и каждая социальная ситуация интерпретируется по-разному.

В зависимости от распространенности (степени признания) тех или иных определений ситуации, различают следующие культурные репертуары, или системы определений, которыми пользуются люди в организации: 1) **универсальный**, базовый, принимаемый всеми членами группы набор смыслов. Именно к этой системе постоянно обращается менеджмент, выполняя управленческие функции; 2) **субкультурный** - уникальный набор смыслов, характерных для данной группы. На этом уровне универсальный набор смыслов преобразуется применительно к конкретным условиям деятельности; 3) **индивидуальный** - созданный членом организации в качестве собственного “культурного кода” с использованием смыслов, заложенных на универсальном и культурном уровне. Индивид адаптирует их, соотносясь

со своим повседневным опытом. Исследователь должен направить свое внимание на объяснения, рассуждения, анекдоты, нормативные взгляды, мифы и организационные символы тех конкретных субкультур, культурных общностей, в которых протекает повседневная деятельность индивидов.

Носители культуры осознают тот мир, в котором они существуют, как данность. Культурные артефакты (манера одеваться, общаться, способ выполнения трудовых операций) чаще всего очевидны, принимаются как должное и специально не рефлексированы, не осознаются индивидами. Социальный антрополог, этот “профессиональный чужак”, по выражению Майкла Эгара, должен обладать способностью заглянуть за эту очевидность. Он должен осознавать, что любая деятельность, технологический процесс, событие, факт следует рассматривать как результат и процесс социального конструирования. Индивиды в своей повседневной жизни создают специфическую социальную реальность, в процессе ее осмысления, присваивая ей некоторые значения. Таким образом, помимо физической реальности создается реальность социальная. Социальная реальность выступает intersubjectивным, создаваемым во взаимодействии и диалоге контекстом трудовой деятельности в организациях.

Проблемы управления предприятиями и организациями, особенности административного контроля в переходный период стали одной из важных тем отечественных социологических исследований, опирающихся на социально-антропологические методы. Актуальность таких исследований обусловлена тем, что она позволяет проникнуть в самую сердцевину трудовых коллективов - тех специфических коллективных образований, которые на протяжении определенного и весьма длительного периода определяли жизнь и деятельность миллионов людей в нашей стране в большей степени, чем во многих других странах. Концепт “трудовой коллектив” за советский период успел превратиться в нормирующую идеологию, став особым символом советских производственных отношений. Это понятие скрывало в себе уникальное, сложное и во многом еще не до конца раскрытое содержание, характеризующее определенный тип организационной культуры. Роль предприятия в жизни советского человека была огромной. Кроме источника социальных благ и заработной платы, трудовая деятельность в организации являлась мощным инструментом социального контроля и источником самоидентификации, маркером политической лояльности. Современные исследования, проводимые в стратегии кейс-стади, предоставили социологам возможность выйти на достаточно глубокие пласты повседневной жизни организаций, те стороны их бытия, которые трудно или невозможно охватить анкетным опросом.

Итак, этнографические методы изучения организационной культуры опираются на возможность постижения некоей социальной реальности, заложенной в рутинных взаимодействиях социальной группы, “подойти как можно ближе”. Простейший способ распознать отличия между доминантной культурой и субкультурами организации - наблюдать повседневное функционирование группы со стороны.

Характеристики наблюдаемой культуры постепенно проявляются для исследователя в образцах взаимодействий между людьми, в особенностях языка, образах и темах, звучащих в беседах, многочисленных ритуалах будней и праздников, повседневной рутине. И, как только выявляется общее для этих аспектов культуры, оказывается возможным реконструировать историческое объяснение тому, почему все происходит именно так, а не иначе. Антрополог здесь стремится снять отчуждение между собой - носителем определенной культуры - и теми, чью культуру он исследует, на первых порах учится смотреть на чужое как на свое, а впоследствии обретает способность делать знакомое неизвестным.

<p><b>Новые понятия</b>  <i>Холизм</i>  <i>Смыслы организации</i></p>	<p><i>Язык, мифы, ритуалы и идеология организации</i>  <i>Символика организации</i></p>
---	---

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Рассмотрите более подробно подходы к изучению организационной культуре, реализуемые Шейном и Хофштеде. По каждому из подходов должно быть подготовлено отдельное сообщение.
- Разделитесь на малые группы и обсудите политическое содержание этих подходов, ход консультационного анализа с их применением и возможные практические советы, которые могут быть сформулированы.
- Рассмотрите более подробно и найдите примеры методической организационной социализации, идеологии, мифа, ритуала, языка, символа и контроля.
- Поясните на конкретных примерах рассуждение о различных символических системах организации.
- Проведите анализ символического в какой-нибудь известной Вам организации.

### **Литература**

Лич Р.Э. Введение. [Структурное исследование мифа и тотемизма] / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга, 1997. С.559-591.

Ионин Л.Г., Социология культуры. М.: Логос, 1996.

Миф. Ритуал. Символ // Культурология. XX век. Словарь. СПб.: Университетская книга, 1997.

Ватанабэ Х. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России // Менеджмент. №2, 1996. С. 46-58.

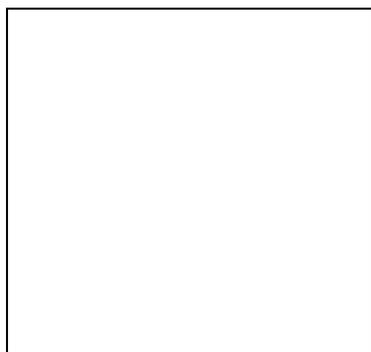
Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. № 3, 1996. С.71-95.

Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. №4, 1995. С. 41-59.

Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент, 1995. №1. С. 60-77.

Силвермен Д., Уолш Д., Филипсон М., Филмер П. Новые направления в социологии. Москва: “Прогресс”, 1978. С.286-289.

### ***Тема 10. Концепция социальной практики в исследовании организаций***



Организационная культура оказалась таким удачным эвристическим понятием, что нашла применение во многих теориях, описывающих широкий круг проблем организаций и управления. Еще одна важная концепция – социальной практики – проходит красной нитью у многих авторов в области философии, антропологии, социологии, организационных исследований и экономики. Здесь мы рассмотрим ее применение к исследованию менедж-

мента как социальной группы, института и особой рациональности.

Несмотря на многочисленные попытки социологов преодолеть теоретическую фрагментарность, все же односторонность и функционалистскую объяснительную логику успеха удалось достичь немногим. По замыслу ряда авторов, “практический подход”<sup>56</sup> способен привести к долгожданному плодотворному разрешению кризиса. Как мыслятся социальные процессы в организации с точки зрения практического подхода? Эмпирические исследования организаций наглядно свидетельствуют о нескончаемом, постоянном кризисе, переживаемом организациями на различных уровнях и в разные периоды. В этом состоит неотъемлемое свойство любой иерархической организации.

Отдельные подразделения, направления деятельности и сферы жизни в ней постоянно стремятся увеличить свои материальные, информационные и символические ресурсы. Менеджмент, обладая монополизированным правом обладать знанием о целях организации, рассматривается в этой исследовательской традиции как процесс деятельности, направленный на предотвращение процессов фрагментации и разделения. Эти цели достигаются посредством управления организационными механизмами координации и интеграции социальных взаимодействий. Согласно этому подходу, трудовые организации являются сферой пересечения множества социальных практик, которые задействованы в развитии организации, поскольку предоставляют различные собственные стратегии.

---

<sup>56</sup> Использование этого термина обусловлено тем, что в данной традиции представлены исследования, опирающиеся на понятийный и методологический аппарат изучения социальной практики в том числе в рамках социологии повседневности.

Каким образом может быть достигнута наиболее реалистичная и гибкая социологическая (социально-антропологическая) концепция менеджмента? Следует начинать с определения детерминант менеджмента, за что собственно и подвергались критике ранние научные представления об управлении. Однако теперь здесь признается наличие ряда реальностей, обуславливающих социальную природу организаций: эти институты действуют в рамках определенной социально-экономической системы; они довольно жестко структурированы и в своей деятельности вынуждены подчиняться экономическим, техническим, административным и политическим императивам, действующим в этой системе.

Внутренние структуры организации, кроме того, обладают собственными рациональностями, порождающими не только определенные правила и нормы, но и противоречия, на разрешение которых направлена работа корпуса управленцев. Рассматриваемый подход учитывает тот факт, что менеджеры, хотя и работают ради достижения дисциплины и сотрудничества членов организации, сами дифференцированы по уровням, функциям и специализациям. Следовательно, для самих менеджеров характерны собственные внутренние и, зачастую, противоречивые, рациональности.

Практический подход в социологии менеджмента развивается с опорой на более формализованную теорию, основанную на концепции социальной практики. В определении социальной практики можно выделить пять взаимосвязанных характеристик, необходимых для концептуализации менеджмента.

#### **Социальная практика (по К.Хэррису<sup>57</sup>)**

1. Класс действий, в который участники вовлечены как члены сообщества или вида деятельности.
2. Концепции, через которые определенные общие цели или проблемы, определяются как осмысленные для деятелей, вовлеченных во взаимодействие.
3. Общие цели или проблемы, для разрешения которых создан использующийся участниками общий язык.
4. Средства или ресурсы (и материальные, и символические), посредством которых достигаются определенно значимые проекты.
5. Ситуативные условия или принуждающие обстоятельства, в которых протекает совместная деятельность, ресурсы, в которых она нуждается, связи, в которые включены участники, общие и направленные.

Социальное пространство организации, с точки зрения практического подхода, разделено на множество пересекающихся, но, тем не менее, самостоятельных социальных практик. Если это страховая компания, то в ней

<sup>57</sup> Harris C.C. Fundamental Concepts and the Sociological Enterprise. London: Croom Helm, 1980. P.29.

работают страховые агенты, бухгалтерский, юридический отделы, аналитическая, безопасности и рекламная службы, отделы по направлениям деятельности - страхование от несчастных случаев, автомобилей, недвижимости и т.д. Эти виды деятельности представляют собой первичные социальные практики. Работники каждой из этих служб обладают собственными взглядами на то, как следует вести дела, возникают системы неформальных отношений, собственные ритуалы, традиции, механизмы социализации и неформального контроля. Такие отделы и виды деятельности стремятся добиться от фирмы максимально возможного признания заслуг их отдела, направления деятельности и, следовательно, получить больше ресурсов.

Ресурсы могут быть как символическими (участие в особых совещаниях, снисхождения в отношении рабочего времени, особый дизайн офиса и его расположение, доступ к офисной технике), так и финансовыми (уровень оплаты труда, средства на премии), материальными (дорогая мебель, величина помещения, обеспеченность офисной техникой). Так возникает процесс фрагментации, внутренней конкуренции за ресурсы между различными первичными социальными практиками. Зачастую это становится причиной того, что организация “разваливается”, не преодолев развития внутреннего кризиса. С другой стороны, каждый член организации вовлечен в различные социальные практики: например, линейные менеджеры вынуждены, с одной стороны поддерживать механизмы административного контроля, а с другой стороны – искать сотрудничества со стороны рядовых работников.

В рамках практического подхода менеджмент представляет собой вторичную социальную практику, через которую представлены и поддерживаются административная регуляция и контроль над деятельностью и взаимодействиями, в которые вовлечены не-менеджеры как члены организационных сообществ, осуществляющих первичную производственную деятельность. Управление направлено на составление сложных разрозненных производственных практик в единое целое – в организационные структуры, представляющие собой некую концептуальную и материальную целостность. Это достигается через использование различных физических и символических ресурсов и привлечение различных координирующих механизмов, устраняющих фрагментарность и предотвращающих (хотя бы и временно) распад организации.

Деятельность в сфере управления трудом определяется двумя механизмами - конфликтом труда с собственностью и управлением ресурсами, необходимыми для первичной производственной деятельности. Они в состоянии, хоть бы и временно, регулировать и процессы внутренней социальной борьбы, достигать социального консенсуса, в рамках которого только и можно осуществить эту регуляцию. Практический подход позволяет подойти к разрешению трех главных теоретических проблем. Во-первых, он достигает концептуального синтеза трех ключевых аспектов менеджмента, которые ранее были изолированы друг от друга - технику, процесс и механизм. Это реализуется комбинированием этих элементов в модели менеджмента, представлением о ней как о социальной единице взаимодействия,

обслуживающей задачи “сборки” производственной деятельности с помощью процесса организационного структурирования.

Во-вторых, происходит отказ от ортодоксального рассмотрения менеджмента как унитарного управленческого механизма, направляемого техническими, политическими или идеологическими императивами, которым жестко подчинены все аспекты социальной деятельности, включая управленческую. Вместо этого, практический подход рассматривает задачу менеджмента как обеспечение жизнеспособности организации посредством достижения определенной степени общей координации и управления разделенными первоначально производственными практиками. Эти практики в свою очередь движимы очень мощными центробежными силами, направленными на увеличение организационной сложности и разобщенности.

Представленные в менеджменте план и структура различных интегрирующих механизмов, через которые осуществляются попытки общей “сборки” и регуляции, отражают наиболее влиятельные интересы владельцев собственностью или тех, кто осуществляет контроль за стратегическими материальными ресурсами и инструментами. Однако, управленцы сами по себе так же представляют источник влияния и требований. Это выражается в определенных механизмах и объяснениях, которым они следуют в своих попытках свести раздробленные первичные производственные практики, становящиеся независимыми. В организации все стремятся удовлетворить свои требования, и необходим баланс между конкурирующими рациональностями.

В третьих, практический подход обеспечивает интегрированные концептуальные рамки, связывающие воедино поведенческий, организационный и социальный уровни анализа. При этом уже нет уступок анализу функционалистского типа, в котором альтернативные подходы отступают перед лицом сложности управленческого бытия. В этом смысле поведение управленцев отражает в себе неуклонно возрастающее противоречие между (а) необходимостью на протяжении длительного времени поддерживать единство организации, (б) жизнеспособностью институционализированных систем управления, которым менеджеры вверяют достижение общего единства, (в) ситуативной необходимостью использования специфических механизмов и схем, в процессе чего размывается последовательность и стабильность, существовавшая ранее.

Противоречие между **бюрократической логикой**, которая предполагает строгое соблюдение правил необходимой координации и **практикой самой работы**, требующей использования механизмов, техник и соглашений, не обозначенных в формальных предписаниях, является центральным моментом для концептуальных рамок, представленных в современной социологии менеджмента. Те менеджеры, которые несут прямую ответственность за производственную деятельность, ощущают это напряжение в большей степени, чем другие. Впрочем, видимо, все менеджеры имеют в своем повседневном опыте ощущение такого противоречия. Это позволяет определить ключевую функцию менеджеров – посредничество, промежуточное поло-

жение между внутренним давлением, выраженным в организации, и внешними требованиями, сконцентрированными в меж-организационной системе.

Практический подход пытается переосмыслить все предыдущие подходы, описывая систему свободно соединяемых, скоординированных практик, ориентированных на поддержание производственной деятельности. Эта система базируется на исключительной собственности на производственные ресурсы определенных социальных групп и порожденной этим обстоятельством борьба конфликтующих интересов. Общее направление анализа, задаваемое практическим подходом, - рассмотрение административного управления как попыток организовать труд в условиях взаимно сообщающихся практик, с их многочисленными внутренними противоречиями.

### **Новые понятия**

*рационалистические модели управленческой деятельности*

*социальная практика  
практический подход  
бюрократическая логика*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Вас пригласили для изучения проблем организации (частной школы, автозаправки, магазина). Разделившись на группы, представьте образцы фрагментации и внутреннего конфликта. Приведите варианты позитивного и негативного разрешения менеджерами этого конфликта.
- В чем состоит конфликт между требованиями логики работы и бюрократическими предписаниями? В чем состоят различия между понятием "бюрократической логика"
- Как вы понимаете природу механизмов, определяющих деятельность менеджмента (конфликт труда с собственностью и управление ресурсами)? В чем суть противоречий между ними? Какие инструменты решения или снижения такого противоречия существуют?

### **Литература**

Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. М. 1988. С. 56-116, 158-161.

Волков В.В. О концепции социальных практик(и) в социальных науках. Социологические исследования, 1997. № 5. С. 9-23.

Григас Р.С. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс, 1980.

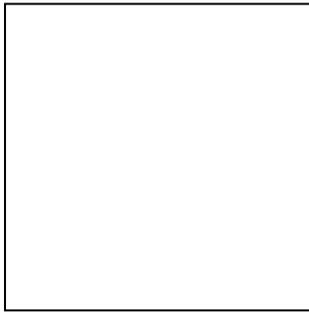
Производственные интервью. Вып. 1. Под. ред. Белановского С.А. М. 1991.

Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования. №3, 1993.

Симонян Р.Х. Начальник цеха. Москва. 1981. С. 46-138.

Уильямсон О.И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. 1993. Т.1, вып. 3. С. 39-49.

## **Тема 11. Социальная практика и проблемы административного контроля в организации**



Проблема контроля является центральной в социально-антропологических исследованиях менеджмента и организаций. Как менеджеры осуществляют управление огромными человеческими сообществами, объединенными в организации? Почему возможна координация деятельности в таких социальных институтах, разделенных на многочисленные подразделения, а в последние годы приобретающих мультинациональный характер? Административный контроль рассматривается в современной социологии организаций как социальный процесс, направленный на упорядочение трудовых отношений в условиях конфликта между производственной деятельностью и средствами, которыми эта деятельность обеспечивается. В фокусе анализа находится динамика стратегий и механизмов управления производственной деятельностью в условиях, когда социальные группы придерживаются конфликтующих приоритетов и интересов в процессе трудовых отношений. В рамках практического подхода был синтезирован аналитический инструментарий различных направлений социального анализа менеджмента. Выдвинутый проект исследования административного контроля объединил три основных идеи: следует выделять уровни контроля и рассматривать каждый из них отдельно; изучение контроля должно быть направлено на механизмы, связывающие различные его уровни; необходимо охарактеризовать процессы, с помощью которых происходит соединение уровней и механизмов контроля.

Исходным пунктом переосмысления административного контроля стала идея Дж.Стори о том, что “структуры и смыслы контроля являются социальным продуктом и их существование определяется и репродуцируется как менеджерами, так и рабочими”<sup>58</sup>. Любая конкретная эмпирическая ситуация демонстрирует “различные образцы механизмов, структур и действий... Для того, чтобы достичь и поддержать административное управление, уровни и циркуляция управления подчинены непрерывному эксперименту”<sup>59</sup>. Это предположение о том, что вариативность присуща практикам контроля на различных уровнях системы, подчеркивает нестабильность общего процесса управления. Природа его состоит в свойстве многочисленных механизмов контроля постоянно “возникать, приобретать и затем терять активность, комбинироваться друг с другом и возникать снова в чистом виде”<sup>60</sup>.

Выделяют три **уровня административного контроля** - корпоративный, организационный и контроль на рабочем месте (working place). Уровень

<sup>58</sup> Storey J. Means of Managerial Control // Sociology. Vol.19. N.2. 1985. P.193-211.

<sup>59</sup> Ibid. pp.198-199.

<sup>60</sup> Ibid. p.207.

**корпоративного контроля** охватывает общие проблемы приспособления работников к долговременным экономическим приоритетам. Речь идет о социально-экономических процессах и условиях деятельности, отражающихся на более низких уровнях принятия решений в организации. На корпоративном уровне возникает то, что принято называть “генеральной линией”, “общей стратегией”.

**Организационный уровень** контроля рассматривает те “трансляционные процессы”, посредством которых осуществляются принципы и приоритеты корпоративной политики. На этом уровне конструируются рамки деятельности, практические руководящие принципы, формирующие рутинный, ежедневный процесс принятия решений. Контроль **на рабочем месте** подчеркивает детальную организацию рабочей деятельности в рамках, установленных пошаговым планом выполнения действий или графиком, определяющим такие позиции, как количество персонала, выполнение производственных заданий и их скорость.

Каждый из этих уровней связан с определенным набором институтов (**социальных механизмов**), через которые решаются конкретные проблемы, характерные для него. Контроль на корпоративном уровне связан с системой стратегических механизмов. Они регулируют общие экономические, политические и социальные параметры, в рамках которых осуществляется производительная деятельность. На корпоративном уровне работают, например, такие социальные институты, как совещание верхушки компании, институт контактов с другими организациями сходного профиля. Сюда же могут быть включены механизмы, имеющие определенную функциональную специализацию и расположенные ниже в управленческой иерархии, например, производственные планерки у заместителя директора.

Организационный уровень управления определяется набором механизмов, опосредующих разнообразие общие политические параметры в рутину конкретной деятельности. Он представляет из себя сложную композицию структурных элементов, обозначенных в работах Г. Минтцберга “средней линией”, “техноструктурой” и “поддерживающим персоналом”<sup>61</sup>. Здесь действуют управленцы среднего уровня, штатные управленческие консультанты, имеющие отношение к организационной стандартизации, а также специалисты, занятые вне непосредственного производственного процесса, постоянно обеспечивающие линейных менеджеров консультациями и поддержкой. Основная задача опосредующих механизмов состоит в обеспечении и поддержании обоюдной связи между глобальной политикой, исходящей от “стратегической верхушки” и рутинным поведением “операционального основания” (уровня, на котором осуществляется текущая производственная деятельность).

Контроль на рабочем месте связан с системой социальных механизмов, направленных на поддержание повседневного производства прибавочной стоимости в организации и, тем самым, на обеспечение долговременной прибыли. Этот уровень контроля выражается в решениях, касающихся дета-

---

<sup>61</sup> Mintzberg H. The Structuring of Organisation. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall, 1978.

лей производственного процесса, и в механизмах, определяющих выполнение конкретного рабочего задания в соответствии с общей спецификацией. Эта спецификация содержится в программе действий, составленной управленцами средней линии. Руководители первой линии, мастера и младшие начальники производства устанавливают структурные компоненты, которые разворачиваются в целую систему формальных и неформальных механизмов и направлены на оценку работы, каждодневный мониторинг за выполнением рабочих обязанностей.

В завершение обзора аналитической структуры практического подхода рассмотрим **социальные процессы**, характеризующие различные институты контроля в организации. Стратегические контрольные механизмы зависят от процессов, связанных с “синоптическим рационализмом”. Это понятие означает формально планируемые процедуры, которые обеспечивают глобальную перспективу предприятия, долговременное развитие, связанное с рынком, производством, планированием и организацией. Подобно синоптикам, прогнозирующим метеорологическую обстановку, стратегические механизмы контроля задействованы в процессах оценки будущности организационного развития, финансовых и технических факторов. Образно говоря, романтизм прогноза вводится в прагматическое русло посредством рационализации целей. Тем самым обеспечиваются предпочтительные идеологии, которыми пользуется менеджерская элита для легитимации определенных целей, образа действий и их последствий в глазах для участников более низкого уровня (включая управленцев среднего и нижнего звена).

Опосредующие механизмы контроля основаны на специализированном знании и инструкциях, соотнесенном с так называемым “возрастанием логики”. Имеется в виду процесс постепенного, пошагового, эволюционного развития, в котором проявляются постоянные усилия по достижению и упорядочению труднодостижимого политического консенсуса внутри группы менеджмента. Стратегические цели, формулируемые “синоптическим рационализмом”, изменяются, если это необходимо для поддержания баланса между требованиями политики управления и сложностью процесса производства.

Механизмы контроля на рабочем месте опираются на процесс “разрозненного экспериментализма”. Он подразумевает реальность повседневной организационной жизни, в которой происходят многочисленные взаимодействия по поводу производственного процесса. В ходе его как управленцы, так и рядовые работники постоянно “экспериментируют” в попытках расширить сферы контроля. Разрозненность этого процесса подразумевает действие различных и разнонаправленных сил, придающих ему зачастую известную долю случайности. Тем самым преодолеваются и корректируются технические и политические реальности, возникающие на рабочем месте, в связи с чем постоянно сдвигаются “границы контроля”. Такие разнообразные механизмы контроля, как правила, нормы, оборудование, каналы коммуникации, рабочие задания, распределение работы и производственные отчеты используются последовательно или одновременно для того,

чтобы работники выполняли свои обязанности на требуемом уровне. Для обеспечения операционального контроля руководители сочетают принуждение и убеждение. Соотношение того и другого тесно связано с характером приоритетов, формулируемых на высших уровнях структуры управления.

### Система административного контроля в организации

Уровни	Механизмы	Процессы
корпоративный	стратегические	синоптический рационализм
организационный	опосредующие	возрастание логики
рабочее место	операциональные	разрозненное экспериментирование

Таким образом, различные уровни контроля, во-первых, могут напрямую конфликтовать друг с другом, пересекаться или быть относительно изолированными. Зачастую управленцы на каком-либо конкретном уровне системы административного контроля не могут не вступать в противоречие с какой-либо из практик контроля, используемых на других уровнях. Во-вторых, контроль не просто представлен сверху, он рассредоточен в разнообразных формах борьбы между рабочими и менеджерами. Конфликт неизбежен, поскольку менеджеры несут ответственность за изменение характера управленческого давления и тех требований, к которым их обязывает сложившаяся социальная ситуация. В-третьих, административный контроль на уровне конкретной фирмы лучше рассматривать как феномен, порождающий компромиссы внутри и между уровнями организационной иерархии.

По словам П.Эдвардса, “фирмы развивают свои практики управления с использованием лишь тех средств, которые имеются у них в распоряжении. Они не столько выражают какие-то определенные стратегии, сколько реагируют на конкретные обстоятельства тем способом, какой представляется возможным в данной ситуации. Даже если организации имеют ясно выраженные цели, то политика этих организаций – это не идеальный тип. Каждый раз применяются самые разнообразные средства управления процессом труда и закрепления работников в фирме”<sup>62</sup>. Иными словами, на конкретном предприятии и при определенных условиях работы контроль формируется множеством различных трудовых практик с их собственными истоками и организационными принципами.

#### Новые понятия

*Административный контроль: уровни, процессы, механизмы*

*Синоптический рационализм*

*Стратегическая верхушка*

*Операциональное основание*

#### Вопросы для обсуждения на семинаре

<sup>62</sup> Edwards P.K. Conflict at Work. Oxford: Basil Blackwell, 1986. P.41.

- Как можно применить рассмотренный подход для анализа перехода от “социалистической” системы управления к капиталистической?
- Рассмотрев материалы эмпирических исследований (кейс-стади), найдите конкретные образцы технического, административного и институционального управления.
- Пользуясь теми же источниками, найдите свидетельства того, как определенные доминантные группы менеджмента используют структурный дизайн организации для утверждения политических интересов.
- В том же эмпирическом материале найдите примеры манипуляции организационными символами и ценностями для достижения целей менеджмента.

## Литература

Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. № 2, 1995. С.12-19.

Блау П.М. Исследование формальных организаций // Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы. М.: 1970.

Голднер Э. Анализ организаций // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. М., 1967.

Занятость на предприятиях: структура, внешняя и внутренняя мобильность, политика менеджмента // Социально трудовые исследования, вып. IX. М.: Ин-т мировой экономики и международных отношений РАН, 1997.

Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.) / Под. ред. В.Кабашиной. М.: ИМЭМО РАН, 1996.

Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под. ред. В.И.Кабашиной. М.: Российская политич. энциклопедия, 1996.

Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов/ Под. ред. Герчикова В.И., Кошман М.В. Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.

Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.

## ПОЛЕВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

### *Тема 12. Основные понятия этнографической полевой работы*

*Антропологу редко удается не бросить собственную тень на картину, которую он рисует.*

*Урсула ле Гуин*

Этнографию как определенную научную практику социальных исследований связывают с символическим интеракционизмом, восходящим к чикагской школе. Это направление представило новую интерпретацию роли исследователя-наблюдателя, который раньше

представлялся как находящийся вне объекта исследования и тот, чья деятельность направлена на объективное описание социального поведения в терминах внешней по отношению к индивиду причинности. Теперь же исследователь оказался “включенным” в объект. Такое гуманистическое видение науки восходит к описательной психологии Вильгельма Дильтея; здесь необходимо обладать эмпатией по отношению к тем людям, которых мы изучаем. Впоследствии М.Вебер применил идею “*verstehen* (понимание)” для развития своей понимающей, интерпретативной социологии. В словах Дильтея выражается принцип социального исследования как понимания социально-типичного через детальное описание единичного: “Человеческие расы, нации, общественные классы, профессиональные формы, исторические ступени и индивидуальности, - все они являются дальнейшими разграничениями индивидуальных различий в рамках единообразной человеческой природы... Выражением такого положения вещей является то, что умственное и духовное состояние целой эпохи может быть представлено в одном индивидуе”<sup>63</sup>. М.Вебер полемизировал с Дильтеем о дистанции по отношению к изучаемому предмету, отдавая предпочтение логике образования понятий, а не “психологизму”, свойственному Дильтею. Однако с точки зрения важна веберовская методология, ориентирующая исследования на индивида или группу индивидов в аспекте осмысленного поведения, доступного пониманию социолога.

Этнографический метод относится к интерпретативной парадигме, специфически важным для которой, по М.Веберу, “является прежде всего поведение, которое, во-первых, по субъективно предполагаемому действующим лицом смыслу соотнесено с *поведением других* людей, во-вторых, *определено* также этим его осмысленным соотнесением и, в-третьих, может быть, исходя из этого (субъективно) предполагаемого смысла, понятно *объяснено*”<sup>64</sup>. В дальнейшем развитии понимающего направления социологии в символическом интеракционизме наиболее предпочитаемыми исследовательскими методами стали включенное наблюдение, глубокое и полуструктурированное интервью, документирование событий, посредством которых выявляются субъективные переживания и достигается понимание людей.

Это направление стало одним из наиболее влиятельных в полевых исследованиях так называемой качественной методологии. Социальную антропологию всегда характеризовал “этнографический” метод (прямое наблюдение за поведением), используемый для сбора данных в традиционных общностях. В то же время Р.Берджен указывает, что некоторые британские социологи, особенно те, которые исследуют современное общество, скажем, школу и поведение учеников в классе, также используют термин “этногра-

---

<sup>63</sup> Дильтей В. Описательная психология. СПб.: Алетейя. 1996. С. 152-153.

<sup>64</sup> Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс. 1990. С.497.

фия” для описания своего метода<sup>65</sup>. В антропологии, социологии и социальной психологии используется метод наблюдения, но обозначается это по-разному, например, “полевая работа” (fieldwork), “этнография”, “исследование случая” (case study), “качественное исследование”.

Необходимо подчеркнуть различие понятий “кейс стади” и “этнография”. Дело в том, что этнографическое исследование организации - это в принципе всегда кейс стади, изучение одного отдельно взятого объекта. Однако этнографическое описание носит более насыщенный характер, т.е. содержит детальное представление социального контекста исследуемых событий, имеет отчетливые следы авторского присутствия, которое не скрывается, более того, в ряде этнографий демонстрируется открыто. Как правило, этнографический тип кейс стади – это исследование, проводившееся длительное время, в течение которого ученому удалось наладить доверительные отношения с ключевыми информантами, сократить культурную дистанцию между собой и тем социумом, в двери которого он заглядывает.

Является ли кейс стади единственным “продуктом” применения этнографического метода? Разумеется, нет: результатом этнографического исследования может быть и статья, подготовленная по частной проблеме, и программа дальнейшего исследования с использованием других методов, и даже интервенция в изучаемую культуру. В свою очередь, кейс стади продуцируется не только из собранного этнографического материала, но и на основе статистических отчетов и других данных количественного характера.

Развитие эмпирических исследований обычно сопровождается дискуссией по поводу стратегии исследования, методов сбора полевых материалов, организации этого процесса, видов анализа и способов теоретических обобщений (исследовательских подходов). Изменяется и расширяется терминологический аппарат путем введения понятий, более адекватно отражающих характер полевой работы.

По свидетельству Мартина Хаммерсли, кроме особой роли участника исследования и акцента на методе наблюдения, становление этнографии как социологической методологии базировалось на “критике количественных, особенно опросных и экспериментальных, исследований”<sup>66</sup>. При проведении массового опроса ожидания исследователя выражаются в самом содержании вопросов, в связи с чем становится затруднительно и практически невозможно получить те свидетельства, которые изначально не были представлены в исследовательской схеме. Социальное исследование осуществляется здесь искусственным образом, не позволяя выявить “естественные” повседневные установки людей. Более того, как указывает Хаммерсли, в таком случае исследователи пренебрегают процессами развития и изменения, творческой ролью индивидов и социальных групп.

В этнографическом, или социально-антропологическом исследовании это ограничение снимается посредством применения естественных (natural) ме-

---

<sup>65</sup> Burgess R.G. In the field // London: Unwin Hyman, 1984, p.161.

<sup>66</sup> Hammersly M. What’s wrong with ethnography? The myth of theoretical description // Sociology. 1990. №24. p.597.

*тодов сбора данных*, таких процедур, как неструктурированное (глубокое) или полуструктурированное интервью, наблюдение и анализ документов, в том числе, фото- и видеоматериалов. “Естественность” в данном контексте подразумевает тесную связь социологического мышления с познавательной деятельностью в повседневной жизни. Ученый, применяющий этнографические исследовательские методы, убежден в том, что “социальный мир может быть открыт... и это может быть достигнуто при помощи наблюдений и использования “естественных” установок, лежащих в основе исследовательской ориентации”<sup>67</sup>.

Характерной чертой “естественной” установки становится “неконтролируемость” процесса сбора данных. В полевых условиях исследователь подчас вынужден лишь фиксировать факты, не имея возможности что-либо уточнить или подтвердить. Течение естественного процесса наблюдения или беседы в силу определенных обстоятельств ограничивает возможность быстро и однозначно проверить истинность гипотез. Механизмы обоснования научного вывода, применяемые в формализованном опросе или контент анализе, здесь имеют ограниченную применимость. Дж.Дуглас говорит в этом случае о таком качестве социологического метода как “контролируемость”<sup>68</sup>. Полностью контролируемыими можно назвать методы, основывающиеся на строгом позитивистском обосновании — сбор статистических данных, опрос, эксперимент. Эти методы подразумевают проведение исследования в рамках определенного плана с выделением обоснованных индикаторов, жесткие рамки сбора информации строго структурированного типа, выверенные средства проверки гипотез. Данные могут отбраковываться в соответствии с формальными правилами, что обеспечивает их контроль со стороны исследователя.

Противопоставление природы применяемых методов связано, прежде всего, с особенностью *описания* действительности. По мнению Н.Денцина, первым шагом качественного исследования является развитие полного и всестороннего описания феномена в процессе исследования<sup>69</sup>. Он считает, что это можно обозначить как “насыщенное” (thick) описание. Оно противопоставлено “ненасыщенному” (thin) описанию, которое является ничем иным, как “факт”. Эта терминология впервые была использована Клиффордом Гиртцем в его обосновании социально-антропологических исследований. В дальнейшем работа Гиртца “Интерпретация культуры”, где рассматриваются особенности насыщенного описания, стала одной из наиболее цитируемых в социальной антропологии организаций. Н.Дензин полагает, что такое описание должно включать в себя информацию о контексте действия, намерениях субъекта и о смыслах, вкладываемых в действия, а также о развитии событий. Именно детальность и повествовательная природа “этнографического описания”, на наш взгляд, наиболее полно отражает позицию исследователя.

---

<sup>67</sup> Hammersly M. Ibid. P.598.

<sup>68</sup> Douglas J. Investigative social research. Beverley Hills: Sage, 1976.

<sup>69</sup> Denzin N.K. The Research Act. Chicago: Aldine, 1978 P. 33.

Рассмотрим теперь различия в подходах качественной и количественной парадигм относительно природы информации, полученной в ходе полевого исследования. Такие факты принимают в полевой позитивистской ориентации вид "*данных*". Этот вид накапливаемой информации подразумевает дискретность, определенную структуру и упорядоченность в соответствии со строгими формальными правилами. Как указывают Н.Дензин и И.Линкольн, предпочтительным термином для обозначения понятия "данные" в качественной традиции должно стать понятие "*эмпирические материалы*"<sup>70</sup>. При этом подчеркивается фрагментарность и разнохарактерность информации, используемой полевым исследователем: записи в полевых дневниках, фрагменты интервью, фото- и киноматериалы, письма и др.

По мнению многих авторов, аналитическое обобщение результатов "этнографии" не снимает с исследователя ответственности за строгость представленных выводов. Строгость здесь предстает в превращенном виде — как попытка отразить рассматриваемый социальный феномен с нескольких точек зрения. Исследователи одиночки могут сделать совершенно разные выводы из одних и тех же данных, опираясь на различные теоретические подходы. М.Шипман считает, что исследователям следует давать финальные отчеты для ознакомления своим информантам и публиковать отчеты вместе с их комментариями и оценкой. Такие комментарии позволяют принимать во внимание оценку объекта исследования не только со стороны исследователя, но и со стороны тех, кого он изучает. Как отмечает М.Шипман, "положительная сторона комментариев со стороны лиц, включенных в исследуемый процесс, заключается в выделении различий между исследуемыми и исследователями, которые редко принимаются во внимание в научных отчетах об использовании метода наблюдения"<sup>71</sup>.

Этнографическое описание и связанные с ним методы сбора информации автоматически не предусматривают непозитивистскую стратегию полевого исследования, стратегию, основанную на отказе от поиска "объективной" истины и доминирующей роли исследователя, отягощенного в ее поиске собственными ценностными ориентациями. В широком спектре работ по методике качественных исследований можно встретить самые различные позиции аналитиков, касающиеся механизмов их валидации и проверки достоверности полученных результатов. Наиболее важной представляется позиция, которая делает акцент на значимости таких процедур, хотя и выдвигает идеи, альтернативные позитивистскому проекту.

Валидность – обоснованность и адекватность исследовательских инструментов. Внутренняя (логическая) валидность – степень взаимосвязи и взаимной выводимости переменных и индикаторов. Внешняя (эмпирическая) валидность – степень соответствия переменных и индикаторов эмпирическим данным.

<sup>70</sup> Denzin N.K. & Lincoln Y.S. Ibid. P. 2.

<sup>71</sup> Shipman M. Inside a Curriculum Project. London: Methuen, 1974. P. VIII-IX.

Одной из основных особенностей “качественной традиции” как таковой является ориентация на использование различных методов — множественная стратегия полевого исследования (*multiple strategies*). Особый интерес представляет ее применение в целях валидации. Р.Берджес отмечает, что для полевых исследователей вопросы валидности (соответствия метода природе изучаемого феномена) представляют наибольший интерес<sup>72</sup>. Рассматриваются преимущественно два вопроса: насколько существенно исследовательские представления влияют на сбор данных (внутренняя валидность); могут ли данные, полученные исследованием одной ситуации быть обобщенными для другой ситуации (внешняя валидность). Решением этих проблем может стать процедура *триангуляции*, представления о которой заимствованы из психологической практики. Впервые это термин использовал Д.Кемпбелл, выразив мнение, что качественные данные, подтвержденные двумя независимыми источниками более убедительны, чем те, которые взяты из одного источника<sup>73</sup>.

Вероятно, триангуляция стала одним из первых методологических терминов, возникших в рамках качественного метода без отсылки к количественной методологии. Под *триангуляцией* мы понимаем использование различных методов исследования и различных источников данных для оценки эмпирического события. Предположение, подкрепленное несколькими измерениями (пусть даже каждое из них имеет свои ошибки и сдвиги) устраняет неопределенность интерпретации лучше, чем то, которое подкреплено лишь одним способом измерения.

По мнению Н.Дензина, триангуляция включает в себя не только методы и данные, но в такой же степени исследователей и теории. Он определил базовые формы триангуляции.

#### **Виды триангуляции этнографических данных (по Н.Дензину<sup>74</sup>)**

1. Триангуляция данных, которая подразделяется на: (а) временную триангуляцию, связанную с повторным или лонгитюдным исследовательский проектом; (б) пространственную триангуляцию, реализующуюся в сравнительных исследованиях; (в) личностную триангуляцию, используемую на различных уровнях анализа: (1) индивидуальном уровне; (2) взаимодействии в рамках группы; (3) групповой работе.

2. Исследовательская триангуляция, в которой сходные ситуации и данные рассматриваются несколькими специалистами (группой ученых).

3. Методологическая триангуляция, в которой различается “внутриметодическая триангуляция”, когда один и тот же метод используется в разных случаях, и “триангуляция межметодическая”, реализующая разные методы на одном и том же объекте”.

<sup>72</sup> Burgess R.G. Field Research: a Sourcebook and Field Manual. London: Allen and Unwin, 1982. P.164-165.

<sup>73</sup> Campbell D.T. Factors relevant to the validity of experiment in social setting // Psychological Bulletin. 1957. №3. Цит. по Burgess R.G. In the field. London: Unwin Hyman, 1984. P.161.

<sup>74</sup> Denzin N.K. The Research Act. Chicago: Aldine, 1978. P. 33.

Таким образом, применение триангуляции обеспечивает, по мнению Р.Берджесса, не только валидность методов и стратегии исследования, но и надежность данных. Установка на углубление средств, позволяющих устранить присущую этнографическому описанию неопределенность, характеризует, в основном, исследования прикладного характера, где эта проблема актуализирована в большей степени. Характерной чертой таких работ можно считать отказ от ориентации классической антропологии, которая представлялась в образе "одинокое этнографа" начала XX века.

Основной принцип рассматриваемой стратегии - включения в проект нескольких исследователей. Р.Берджес, подчеркивая активную самодостаточность каждого члена команды, показал, что исследователи включаются в различные виды деятельности<sup>75</sup>. В одном случае исследователи действуют отдельно, однако координированно создают общий порядок, в котором происходит взаимная перекрестная валидизация сбора данных и анализа. В другом — в исследованиях, выполняемых командой, ученые перепроверяют работу друг друга. Такой способ использовал М.Стаси, в научных проектах которого сотрудники представляли различные классы и различались по полу<sup>76</sup>. По его мнению, исследовательские команды в целях сравнительного анализа могут включать представителей разных возрастов и этнических групп.

В социальной антропологии особое значение придается фигуре исследователя. Способность войти в контакт с теми, жизненные смыслы которых отражаются в исследовательской работе, умение гибко строить процесс сбора данных, не придерживаясь жестко заданной схемы — таковы требования, предъявляемые к ученому. Количественное исследование, обычно, построено по принципиально иному типу — штат интервьюеров, специализированные группы по подготовке выборки, вопросника и статистического анализа придают ему известную разорванность. Строгость полевой работы в массовом опросе обеспечивается фрагментарностью и заданной последовательностью процедур — контакт с респондентом по типизированному образцу, сведение к минимуму случайных обстоятельств, вмешивающихся в формализованный ход сбора данных (контролируемость).

Для этнографа в организации ход исследования может быть непредсказуем и зависим от множества факторов. В этом проявляется *итерационный* характер научной работы, который заключается в требовании постоянного пересмотра методов сбора данных, базовых гипотез и отправных посылок. Поток полевых материалов этнографического характера, поступающих из разных источников, постоянно приносит с собой незнакомые сюжеты, которые могут стать новым направлением анализа или подтолкнуть к пересмотру стратегии исследования. Научная работа в такой ситуации описывается

---

<sup>75</sup> Burgess R.G. Field Research: a Sourcebook and Field Manual. London: Allen and Unwin. 1982. P.164-165.

<sup>76</sup> Stacey M., Batstone E., Bell, C. and Murcott, A., Power, Persistence and Change: A Second Study of Banbury. London: Routledge and Kegan Paul, 1975.

термином “монтаж без предварительного плана” (bricolage), а его роль — понятием “монтажник” (bricoleur)<sup>77</sup>. В “этнографических” исследованиях термин “монтаж” используется для описания такой стратегии исследования, в которой его участник, опираясь на различные источники, многообразные методы для изучения объекта, выстраивает его из фрагментов информации о реальности. Этот термин был введен Г.Зиммелем, позднее применялся многими авторами - Ж.Бодрийяром, К.Леви-Строссом, М.Дуглас. Этимологически “bricouler” имеет значение “того, кто делает работу собственными руками используя разные хитрые приемы, подобно ремесленнику, “bricouler” - практик и делает работу от начала до конца, однако лишь в рамках определенного операционального или ресурсного репертуара”<sup>78</sup>.

Наиболее радикальные социальные антропологи предлагают пересмотреть понятие триангуляции. По их мнению, объективную реальность невозможно описать с достаточной полнотой. Следовательно, триангуляция — это не инструмент или стратегия валидизации, но альтернатива валидизации<sup>79</sup>. Комбинация в одном исследовании множества методов, эмпирических материалов, подходов и наблюдателей лучше понимать как стратегию, которая добавляет строгость, широту и глубину в любое исследование. “Этнографический” подход характеризуется скорее представлением о действительности как предмете социального конструирования, чем убеждением в существовании единственной “объективной реальности”<sup>80</sup>. По этой причине “этнографическое” исследование не следует традиционной эмпирической парадигме, предполагающей, что единственная, объективная реальность может быть многократно отражена.

Здесь важно отметить, что акцент сделан преимущественно на фигуре исследователя, чем на методе сбора данных. Именно его активная роль и подчеркивается в концепции триангуляции, где речь идет о групповой работе и необходимости подтверждать выводы через информантов. Среди тех посылок, которые не могут быть вынесены за скобки в этнографическом исследовании; важное место занимает позиция исследователя, который не может полностью дистанцироваться от объекта изучения. Социальное исследование ограничено определенными ценностями. Это скорее свидетельствует об ориентации на прямое переживание социального опыта, чем о дистанцировании от объекта исследования путем создания так называемых “инструментов”. В таком контексте предпочтительным средством сбора данных является техника “включенного наблюдения”, где непосредственный опыт находит наиболее полное выражение. Только такая техника может позволить исследователю ясно представить многообразие форм реальности. Какое приращение возможностей может дать современному социологу этногра-

<sup>77</sup> Denzin N.K. & Lincoln Y.S. Ibid. P. 16.

<sup>78</sup> Weinstein D., and Weinstein M.A. Georg Simmel: Sociological flaneur brocoleur // Theory, Culture and Society, 1991, №8. pp.151-168.

<sup>79</sup> Flick U. Triangulation revisited: Strategy of validation or alternative? //Jornal for the Theory of Social Behaviour. 1992. №22. P.175-198.

<sup>80</sup> Guba E.G., Lincoln Y.S. Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry //Educational Communications and Technology Journal. 1982. №30. P. 233-252.

фический метод в исследовании проблем современной организации? Понятие “этнографии” в этом контексте представляет из себя достаточно сложно организованную метафору, призванную служить аналитическим инструментом в изучении познавательных возможностей метода. Полевой исследователь, даже если он вступает на “территорию”, хорошо известную ему в силу собственного культурного опыта (иными словами, само собой разумеющуюся, не проблематизированную) - будь то автобусный парк, торговая фирма или цех крупного предприятия, - оказывается подобен первооткрывателю, вступающему в новый непознанный мир. Его успех в создании собственной теории этого мира будет зависеть от определенных установок и способностей - открытости новому переживаемому опыту, способности внимательно слушать и аналитически структурировать окружающее его общество. Придется научиться воспринимать окружающий мир, с одной стороны, отстраненно, чтобы избежать искуса транслировать в дальнейшем мнения и ценности представителей лишь одной из сторон, а с другой стороны, - сопереживать участникам событий с тем, чтобы лучше понять смыслы, которые те придают тем или иным поведенческим актам, предметам-символам, действиям и др. Нужно, с одной стороны, быть готовым к восприятию исследуемого объекта “с листа”, подобно “чужаку”, “иностранцу”, стремясь освободиться от предубеждений и стереотипов, которые весьма сильны, особенно тогда, когда исследование проходит там, где вам все знакомо, а с другой стороны, - учитывать свое собственное пред-знание, социальный опыт, без которого любой иностранец беспомощен и не способен понять “очевидные” вещи.

Этнографическое исследование не обязательно начинается с жестко сформулированных теоретических формулировок. Определенная теоретическая тенденция является следствием базового определения “этнографии” как таковой — сосредоточение внимания” на распространенных предрасудках, фактах, народном знании и поведении некоторых групп людей<sup>81</sup>. Целью “этнографического” исследования является скорее построение теории, чем ее проверка.

Можно предположить, что стержень формирующегося дискурса составляет синтез итерационности и мультиметодичности. В нем сосуществуют как “качественные”, так и “количественные” подходы к методам и стратегиям, как множественность интерпретаций, так и дистанцированность от крайностей релятивизма феноменологической традиции. Таким образом, процесс “этнографического” исследования можно представить как мозаичную картину, содержащую фрагменты разнообразных исследовательских практик. Для него специфичен отказ от теоретических предпочтений. Исследования этнографического типа характеризует (а) стремление к более подробной репрезентации реальности (“насыщенное описание”); (б) утверждение относительности истины свидетельств и невозможности для исследователя быть полностью независимым (тем самым утверждается приори-

---

<sup>81</sup> Goetz J.P., LeCompte M.D. Ethnograph and qualitative design in educational research. San Diego, CA: Academic Press, 1984.

тет включенного наблюдения как основного метода сбора данных); и (в) одобрение и даже поощрение достаточно неструктурированной полевой работы на протяжении периода времени, достаточно длительного, чтобы выявить ритуалы и практики повседневных взаимодействий максимально естественным способом.

Триангуляция, как способ множественной верификации состоит в намерении сделать более строгими размытые качественные данные, способы их интерпретации и представления в этнографическом исследовании. Скрупулезность этнографического описания здесь встраивается в классическую "научную" методологию, что иногда интерпретируется как подготовка количественного исследования. Однако, редукция этнографии к вспомогательной области научного знания столь же неправомерна, сколь и радикальное противопоставление количественной и качественной стратегий социологии.

Этнографический метод характеризуется представлением о множественности социальной реальности, которая является продуктом социального конструирования. По этой же причине этнографическое исследование не следует традиционной парадигме, допускающей возможность повторного отражения или точного воспроизведения единственной объективной реальности. В подходе социальной этнографии акцент делается в большей степени на фигуре исследователя, чем на методе сбора данных. В концепции триангуляции о необходимости группового характера полевой работы подчеркивается активная роль субъекта дискурсивного сообщества, при этом личность информанта представляется как специфический субъект интерпретационной деятельности. Еще один важный момент - это аналитическая дистанция, рефлекслируемая и поддерживаемая ученым на протяжении всего процесса исследования.

Вместе с тем данный подход обнаруживает вполне определенную перспективу в веберовской дискуссии о роли ценностей в производстве научного знания. Несмотря на известную автономность субъекта и объекта социологического исследования, здесь конституируется необходимость *вчувствования*, понимаемого как прямое переживание социального опыта. Тем самым утверждается аксиологическая позиция исследователя, состоящая в его способности, оставаясь собой, дать высказаться другим. В таком контексте предпочтительным средством сбора данных является техника "включенного наблюдения", где становится возможным переживание так называемого прямого опыта.

Своеобразие эпистемологической ситуации в качественной социологии очевидно связано с тем, что полевая практика исследований опередила теоретическую репрезентацию полевых материалов. Вместе с тем, этнографический подход обладает определенными преимуществами, предлагая новые эффективные методы исследования многообразной социальной реальности индустриального общества, в том числе, это относится к изучению трудовой организации.

**Новые понятия**  
*триангуляция*  
*бриколер, бриколяж*

*валидность*  
*кейс стади*  
*тонкое и насыщенное описание*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Используя материалы методических дискуссий 90-х годов в социологических журналах обсудите противоречия между последователями количественной и качественной методологии. Разделитесь на две группы и в ходе публичной дискуссии найдите аргументы в пользу позитивистской и интерпретативной парадигм.
- Как решается проблема репрезентативности в применении к качественной методологии и этнографическим методам в частности?
- Как соотносятся между собой концепции бриколяжа и мультистратегического подхода?

### **Тема доклада**

Теоретические корни интерпретативного подхода в социологии и социальной антропологии. Методология понимающей социологии в работах Вебера, Дильтея, Зиммеля и Щюца.

### **Литература**

Батыгин Г.С., Девятко И.Ф. Миф о "качественной социологии" // Социологический журнал. 1994. №2. С.28-42.

Буравой М. Углубленное кейс стади // Рубеж, 1997. №10-11. С.154-176.

Гиртц К. Насыщенное описание: в поисках интерпретативной теории культуры // Антология исследований культуры. Т. 1. СПб: Университетская книга, 1997. С.171-203.

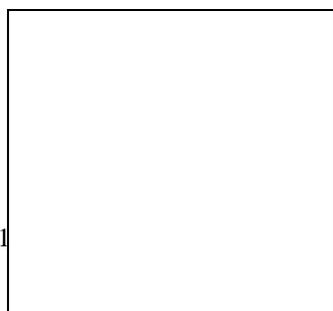
Гиртц К. С точки зрения туземца: о природе понимания в культурной антропологии // в И.Ф.Девятко. Модели объяснения и логика социологического исследования. М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.90-91.

Силвермен Д., Уолш Д., Филипсон М., Филмер П. Новые направления в социологии. Москва: "Прогресс", 1978. С.140-204.

Щюц А. Структура повседневного мышления // Социологические исследования. 1988. №2. С.129-137.

Щюц А. Формирование понятия и теории в общественных науках / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления, 1996. С. 526-541.

### ***Тема 13. Планирование исследования, построение полевой работы в организации***



С чего начать исследование организации, и что для этого нужно? Как выбрать организацию для исследования, определить круг информантов, построить стратегию полевой работы? Какими данными мы, в

конечном счете, можем располагать? Как представить эти данные в виде окончательного этнографического отчета? Такие вопросы возникают у всякого, кто приступает к социально-антропологическому исследованию организации. Конечно, каждое исследование обладает своими особенностями и многие из тех методов, которые хорошо работают в одних условиях, оказываются непригодными в других. Все же стоит очертить некоторый круг основных подходов к проектированию работы, чтобы осмысленно осуществлять сбор данных, а в дальнейшем осуществить их интерпретацию на удовлетворительном уровне.

Если социальный антрополог впервые приступает к исследованию, ему следует перед началом полевой работы со всей возможной тщательностью осуществить анализ исследуемой проблемы, сформулировать цели и задачи исследования. Необходимо хорошо представлять, что известно на сегодня по теме исследования, какие факты собраны, какой исследовательской техникой они получены, к каким выводам и гипотезам это привело тех авторов, а также, что изучено недостаточно, и в чем состоят основные недостатки предыдущих работ. Важно отталкиваться именно от этих пробелов в знании о проблеме, чтобы работать над их преодолением. Следует с осторожностью относиться к выводам, предлагаемым в литературе. Дело в том, что эти выводы могут навязать определенные рамки, которые ограничат возможность поиска альтернативных объяснений в ходе полевой работы и выработки собственных, “местных” объяснительных теорий.

Проект, или план работы представляет один из наиболее важных этапов исследования. Этнографическое исследование в этом отношении сильно отличается от естественнонаучных и количественных социальных исследований. Этнографию организации можно определить, по мнению Р.Йина, как самостоятельную исследовательскую стратегию со своим собственным дизайном. Основное содержание этого дизайна характеризуется стремлением к постоянному пересмотру исходных посылок, гибкостью в методах, включенностью исследователя в исследуемые процессы.

Общий план работ лучше рассматривать как некоторую предварительную схему, открытую для изменения. Во-первых, необходимо очертить круг вопросов, ответы на которые желательно получить в ходе полевого исследования. Сначала, эти вопросы вначале могут носить общий характер, а затем все более конкретизироваться. Некоторые вопросы могут возникнуть из бесед с “инсайдерами”. Именно от них можно услышать оригинальные и важные определения проблем, насущных для данной организации и позволяющих исследователям (“аутсайдерам”) по-новому посмотреть на свои гипотезы, переопределить задачи исследования.

В начале 90-х годов, при планировании исследования на одном крупном металлургическом предприятии (назовем его Прокат) первоначальной целью стал анализ конкретных образцов индустриального конфликта и форм его институционализации. Однако позже, по мере накопления данных и их осмысления, фокус внимания был перенесен на конкретные способы приспособления промышленных предприятий к существованию в условиях

рынка. Интерес стали представлять стратегии управления, ход приватизации и характер изменения трудовых отношений. Почему для проведения исследования был избран именно данный металлургический завод? Каким образом выдвигались и корректировались гипотезы? Рассмотрим некоторые методологические принципы и прагматические соображения, которыми в таких ситуациях руководствуются исследователи, применяющие метод кейс-стади в “этнографическом ключе”<sup>82</sup>.

Интенсивное исследование единичного случая необходимо, например, когда тот или иной феномен является достаточно важным или уникальным.

Есть ли возможность распространить выводы по единичному случаю на более широкую совокупность, и как это соотносится с целями репрезентативности? Исследователь может сослаться на “типичность” случая и понятие теоретической (целевой) выборки. Рассматривая особенности целевой выборки, В.А.Ядов подчеркивает, что такой отбор объекта присущ в большей степени исследованиям экспериментального плана<sup>83</sup>. Элемент выборки в этой связи должен содержать характеристики, доступные для изучения и отражающие гипотетические представления генеральной совокупности. Можно сравнить, например, трудовые коллективы, которые отличаются по своим способам выхода из кризиса: сопротивляются переменам или адаптируются. В ходе такого исследования накапливаются примеры-образцы управленческих стратегий и повседневных практик социальных групп, вовлеченных в трудовой процесс. Включенное наблюдение становится здесь центральным методом, причем не-вероятностная (целевая, теоретическая) выборка применяется также для селекции наблюдений в рамках одного случая.

Общепринятые для количественных исследований методы вероятностной выборки тоже могут применяться, но такое включенное наблюдение отличается не только от массового опроса, но и от экспериментов, которые используют вероятность для отбора объектов исследования.

А.Хохшилд, например, свое исследование посвящает частным и публичным выражением человеческих эмоций или то, что можно назвать “эмоциональной работой”<sup>84</sup>. Это исследование было разведывательным (эксплораторным), нацеленным на развитие теорий. А.Хохшилд применяет метод включенного наблюдения по отношению к такой профессиональной группе, как полетные сопровождающие (стюарды и стюардессы). Обосновывая свой выбор, он указывает, что эмоциональная работа особенно важна для профессий, связанных с обслуживанием; престиж этого рода занятий средний, наличие мужчин в этой группе дает возможность провести анализ гендерных аспектов данной работы. Отбор компании Делта Эйрлайнс был осуществлен теоретически; ее стандарты были выше, а уровень трудовых кон-

<sup>82</sup> Danny L.Jorgensen Participant Observation. A Methodology for Human Studies. Sage, Newbury Park, 1989.

<sup>83</sup> Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М.: Наука, 1987. с. 63.

<sup>84</sup> Hochschild, A.R. The Managed Heart. Berkeley: University of California Press, 1983.

фликтов среди работников ниже, чем в других компаниях. “Эмоциональность” работы весьма отчетливо проявилась на этом ярком примере. Данные исследователя касались лишь авиакомпании Делта, однако, наблюдения, сделанные позже на нескольких других авиалиниях, подтверждают многие из его выводов.

Вернемся к нашему исследованию на Прокате. Завод соответствовал образцу промышленного предприятия как рабочего места, типичного для производственной структуры региона и, в определенной степени, для всей России. Это было очень крупное производство с развитой и компактно организованной социальной сферой; оно относилось к тяжелой промышленности, часть продукции изготавливалась для военных нужд, и сейчас завод переживал конверсию. Предприятие располагало полным циклом производства, имело ремонтную базу, выпускало, кроме основной продукции, тару, запчасти к своему оборудованию и товары массового потребления. Кроме того, согласно условиям исследовательского проекта в каждом из четырех регионов - Москве, Кемерово, Сыктывкаре и Самаре - объектами описания должны были стать два предприятия. Прокат подходил для реализации задачи сравнения успешного и неуспешного производств. Вторым предприятием в нашем регионе стал завод Кольцо - машиностроительное производство, столь же крупное и диверсифицированное. Однако, в отличие от Проката, который был благополучен в 1991 - 1994-е годы, предприятие Кольцо с началом экономических преобразований погрузилось в глубокий кризис.

Для проведения исследования очень важно получить доступ в организацию и возможность встречаться с людьми, чтобы получать нужную информацию. Прагматическим соображением при выборе Проката стало разрешение, полученное со стороны администрации предприятия на проведение долговременного исследования. Получить доступ на предприятие, попасть за его проходную в самом начале работы было достаточно просто в силу сохранившегося благожелательного отношения руководителей производства к социологам. В предыдущие годы многие заводы содержали свои научно-практические лаборатории и сохранили почтительное отношение к исследователям. Кроме того, они часто становились полем исследований московских социологов, чей приезд сопровождался звонками из обкома Партии.

Несмотря на то, что основная часть кейс-стади была завершена в 1994 году, наша исследовательская группа не теряла связи с предприятием, продолжая проводить регулярные встречи с представителями управления на предприятии. Это было необходимо в связи с задачами других проектов, мониторингом экономической и социальной ситуации в организации. Мы держали руководство в курсе нашей работы, передавали резюме наших отчетов и консультировали по разным социальным вопросам. Наша группа принимала участие даже в заседании Совета директоров и даже выступала перед служащими кадрового отдела. Более того, мы встречались с некоторыми представителями цехового и заводского управления по частным содержательным проблемам исследования, передавали им наши тексты ста-

тей. Эти встречи были весьма продуктивны для обеих сторон, открыли новые перспективы интерпретации имеющихся материалов.

На первых порах для доступа в организацию исследователям было достаточно рекомендательного письма из Института Социологии РАН. Был даже подготовлен специальный приказ по заводу, согласно которому всем ответственным лицам предписывалось оказывать содействие проводимому исследованию. В дальнейшем высшая администрация о нас просто забыла, а мы старались вести себя осторожнее и, чтобы не потерять доступ, не задавали острые вопросы. Однако позднее, когда срок действия временных пропусков закончился, а на заводе стали поговаривать о коммерческой тайне (трактуемой весьма широко) и даже приняли соответствующее постановление, проблема доступа в организацию стала актуальной. Мы убедились, насколько важным обстоятельством является в организационных исследованиях лояльность администрации к ученым.

После получения долгожданных пропусков на территорию, мы определили свою тактику в виде приблизительных планов интервью и наблюдений, а затем отправились собирать полевые материалы. Региональная группа, работающая по проекту, разделилась. Трое исследователей “вели” Кольцо, трое - “Прокат”. Этого требовал принцип триангуляции: во время интервью присутствие нескольких интервьюеров позволяло сверять личные наблюдения или сопоставлять записи бесед в случаях, когда было невозможно использовать диктофон (из-за нежелания респондента говорить под запись или сильных помех от производственного шума).

Временные рамки исследования и сроки составления промежуточных и окончательных отчетов обычно устанавливаются заранее, так же, как и режим встреч, если исследование проводится командой нескольких социологов. При необходимой организации, совместном интересе и желании самих исследователей при работе командой возникает совершенно особая атмосфера, подталкивающая к совместной формулировке проблем и научному творчеству. Обращаясь к опыту научного проекта в широко известной книге "Модели индустриальной бюрократии", А.Гоулднер особое значение придает "командному духу": "Еженедельные встречи были полностью неформальными; каждый член группы мог зачитать лучшее интервью, а мы все по желанию его комментировали. Детально обсуждался каждый пункт, который мог помочь анализу бюрократии на предприятии. Анализ интервью был *коллективным* регулярным процессом. Высказывания одного человека обычно вызвали цепочку ассоциаций у остальных членов группы, и было очевидно, что ни одному человеку и даже всем вместе, но работающим индивидуально, не пришло бы в голову столько идей. Короче говоря, сам метод анализа интервью давал нам ощущение, что мы решали проблему *вместе*, и это спланивало нас... Трудно оценить ту степень, в которой теплоты и поддержка группы стимулировала участников вырабатывать хорошую идею, которая в более формальной и официальной группе никогда бы не появилась на свет"<sup>85</sup>.

---

<sup>85</sup> Alvin W.Gouldner. Patterns of Industrial Bureaucracy. Free Press: New York - London,

Не менее важное значение имеет структурирование процесса сбора данных по конкретным направлениям и поиск источников информации, а также методов, какими эта информация может быть собрана.

Для того, чтобы сделать работу более систематической, мы разделили ее на несколько этапов. Структура всего исследования основывалась на наших представлениях об организации производственного процесса и организационных субкультурах. В фокусе проекта оказалась линейная структура иерархии - представители высшего уровня управления, административная элита предприятия, средний уровень (руководители цехов), нижний уровень управления (начальники участков, сменные мастера), рядовые рабочие основного и вспомогательных производств. Как показывает опыт полевых наблюдений, каждый из уровней этой структуры содержит свое понимание смыслов деятельности - собственной и предприятия в целом, - образцы поведения в той или иной ситуации и объяснение ситуации, групповые ценности, стереотипы и особую рациональность. Дополнительным аспектом исследования стали гендерные отношения в организации - культурные практики, имеющие в своей основе социально обусловленные стереотипы половых ролей. Изучая линейные срезы, мы оставили в стороне деятельность некоторых функциональных подразделений - технологов, инженеров, - а проблемы служб по организации сбыта, снабжения, связанных с вопросами приватизации, неожиданно оказались в сфере особого интереса, поскольку были вовлечены в наиболее интенсивные перемены.

На первом этапе проекта происходило общее знакомство с работой предприятия, его проблемами. Выявление проблем – важный этап социально-антропологического исследования, традиция, исторически восходящая к работам Манчестерского проекта. Феномены повседневной жизни, определяемые как проблемы, являются теми конструктами, с помощью которых можно составлять социальную “картографию” предприятия. Чтобы приблизиться к пониманию структур корпоративного контроля, нами были намечены интервью с представителями высшей администрации (главный инженер, директор завода, главный экономист, начальник отдела кадров, председатель профкома). Для каждого из них подготавливались специфические вопросы, затрагивающие соответствующую функциональную сферу и позволяющие окунуться в культуру предприятия, освоить в первом приближении профессиональный язык прокатного производства. Кроме того, мы накапливали материалы, чтобы приступить ко второму этапу - изучению конкретного цеха.

Завод был слишком велик, чтобы сделать его этнографию полной. Поэтому для изучения социальных проблем на уровне цеха необходимо было сделать соответствующий выбор. Цех, который мы избрали, был достаточно типичен по числу работников - около 1000 человек, включая аппарат управления; он занимался выпуском одного из видов проката, т.е. являлся основным. Его руководителем был человек, достаточно молодой по возрасту и стажу работы в должности начальника цеха, открытый и коммуника-

бельный, готовый на сотрудничество с исследовательской командой. В цехе мы приступили к поиску ключевых информантов – управленцев, рабочих, а главное, - провели многочисленные коллективные и индивидуальные интервью с рабочими подразделений.

На третьем этапе исследование сосредоточилось на отдельном подразделении, были проведены интервью с “населяющими” его работниками - начальником участка, сменным мастером, бригадирами и рабочими различных специальностей. Первые три этапа проекта отнимали много времени. Мы посещали наше предприятие дважды в неделю, проводили там по три-пять часов, искали респондентов, проводили интервью, включенные наблюдения. Зачастую ожидания встреч проходили в прогулках по цеху, во время которых были сделаны множество полезных знакомств и наблюдений. После завершения третьего этапа исследование перешло в режим мониторинга. На этапе мониторинга, который длился более двух лет, визиты на предприятие происходили раз в месяц или реже - периодические встречи с ключевыми информантами, посещения цеха и дальнейшее знакомство с ситуацией, поиск необходимых данных и документов (например, свежих выпусков заводской многотиражки).

Полевая работа стала менее этнографической, сфокусировалась на конкретных проблемах, а интерес сдвинулся в сторону добывания фактов, подтверждающих или опровергающих гипотезы, сформулированные к этому моменту. Тем не менее, сохранялась традиция завершать рабочую неделю общим собранием группы. Здесь, в неформальной обстановке, проходило обсуждение результатов работы - важных, с нашей точки зрения, событий, свидетелями которых нам приходилось быть, или о которых нам рассказывали собеседники - рабочие, инженеры, представители управления. Мы сравнивали данные по общим вопросам приватизации, структуры управления. Происходил обмен мнениями, накапливался банк данных в виде транскрипций интервью, подшивок заводских газет, других документальных источников и культурных артефактов (плакатов, материалов конференций трудового коллектива, альбомов и книг, рассказывающих о предприятии). Два раза в год составлялся отчет по предприятию с хронологией событий, различного рода содержательными фрагментами, многие из которых в дальнейшем легли в основу финального отчета и отдельных статей.

Когда пришло время подготовки текста описания к публикации, в исследовательской группе оживились дискуссии относительно того, в какой форме это следует делать. Мы располагали огромным количеством разнообразных полевых материалов и отчетов, но не представляли себе, во что это может вылиться в конечном счете. Рассматривались различные предложения по структуре научного повествования. Сторонники одного из вариантов предлагали историческую ретроспективу, где в хронологической последовательности нашли бы отражение основные события, которые разворачивались в течение ряда переломных для предприятий лет. Другие склонялись к форме повествования, структурированного по темам исследования: стратегия управления, реформирование структуры администрации, приватизация.

Третьи полагали, что следует избрать “событийный” вариант, то есть представить жизнь предприятия, структурированную ключевыми, показательными проблемами-событиями: массовая забастовка, остановка предприятия из-за неплатежей, первое собрание акционерного общества, первая эмиссия акций, решение о пересмотре структуры управления.

В случае с Прокатом мы избрали комбинацию первого и второго вариантов. Описание эволюции предприятия, начатое с 1992 года, хорошо ложилось в хронику кризиса, приватизации и экономической стратегии высшего менеджмента. Часть других материалов, как оказалось, удобнее располагаются по тематическому признаку - история и характеристика предприятия, проблемы сбыта, социальная политика, занятость. Все блоки кейс-стади размещались вдоль основной сюжетной линии, - мы стремились показать, каким образом огромный социальный организм промышленной организации стремился выжить, сопротивлялся распаду, к которому его подталкивали обстоятельства. Это сопротивление не было единым коллективным действием. При ближайшем рассмотрении оно распадалось на фрагменты: администрация предприятия демонстрировала политику “балансирующего консерватизма”. Разрываясь между необходимостью резких перемен и стремлением сохранить систему традиционного контроля, управленцы среднего уровня стремились выжить сами и сохранить свои подразделения, рабочие боролись за свое существование, с недоверием относились к действиям администрации, переменам на предприятии и в стране.

Структура этнографического описания предприятия Прокат

## **1. История Проката**

## **2. Экономическое положение предприятия, хроника кризиса**

- 2.1. Зима 1992 - лето 1993 : начальный период кризиса
- 2.2. Осень 1993 - весна 1994: "Хуже просто не было..."
- 2.3. Лето 1994 - лето 1995: появление первых надежд.

## **3. "Основная проблема сегодня - сбыт продукции..."**

## **4. Структура управления Проката**

- 4.1. Формирование управления и управленцев
- 4.2. Кризис системы управления
- 4.3. Укрепление положения линейной администрации

## **5. Социальная сфера предприятия**

- 5.1. Управление “соцкультбытом”
- 5.2. Соцкультбыт и местные власти
- 5.3. Финансирование и планирование социальной сферы
- 5.4. Социальные льготы
- 5.5. Бартер, распределение товаров

## **6. Политика занятости. Структура и динамика рабочей силы**

- 6.1. Советский период
- 6.2. Осень 1992 - весна 1993 гг.
- 6.3. Осень 1993 - весна 1994 года
- 6.4. Концепция "нулевой занятости"

Хотелось бы подчеркнуть, что такая структура представления данных не является единственно возможной. Те полевые материалы, которыми мы располагали, можно было бы обобщить множеством различных способов. Дальнейшая разработка отдельных сюжетных линий исследования стала основой целой серии содержательных статей, построенных на этнографическом материале<sup>86</sup>.

## **Новые понятия**

*интерактивный ход полевой работы*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Как можно осуществить интерактивный характер полевой работы в социально-антропологическом исследовании организации?
- Посоветуйтесь в малых группах и попробуйте ответить на вопросы о планировании полевой работы в организациях, выбранных для исследования.
- Как пол, возраст и культурный опыт исследователя может повлиять на ход сбора и анализа данных?
- Какие способы Вы бы предложили для того, чтобы получить доступ для исследования в организации?

### **Тема доклада**

Кейс-стади на предприятиях: практики полевой работы (обзор опубликованных материалов кейс-стади).

### **Литература**

Алексеев А.Н. Драматическая социология (эксперимент социолога-рабочего). Кн. 1 и 2. М., Институт социологии РАН, 1997.

Козина И. Особенности стратегии case study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России /Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН, 1997. С.30-60.

Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.). /Под. ред. В.Кабалиной, М.: ИМЭМО РАН, 1996.

Мангейм Дж.Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. С. 118-153.

Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН, 1997.

---

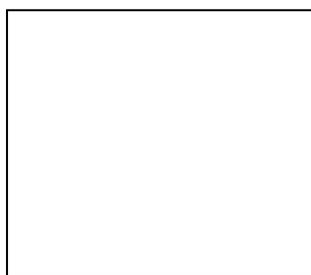
<sup>86</sup> Некоторые эти работы, а также небольшую, более общую библиографию по проекту можно найти в книге: “Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.)” /Под. ред. В.Кабалиной, М.: ИМЭМО РАН, 1996.

Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов /Под. ред. Герчиков В.И., Кошман М.В. Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.

Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа. Методы. 3-е изд. перераб. и доп. Самара: Издательство Самарского университета, 1995. С. 246.

Ядов В.А. Стратегия и методы качественного анализа данных //Социология: 4М. №1, 1991. С.14-31.

## **Тема 14. Методы полевой работы**



**Источники информации.** После первых шагов в организации исследователю становится ясным, какими источниками информации он располагает. Однако тут не приходится полагаться на случай и прекращать усилия по поиску данных, имеющих отношение к изучаемой проблеме. Первые беседы с сотрудниками помогают определить, кто в организации может быть полезен

в качестве источника информации, кто станет ключевым информантом, и какого рода документы существуют. Фигура исследователя и особенности его личного опыта становятся весьма значимыми факторами в этой ситуации. Работа организационного антрополога “в поле” и за письменным столом напоминает скрупулезный труд ремесленника, *бриколера*, старательно выкладывающего из подручных материалов картину текущих событий. Все годится для этой цели, всякий факт может оказаться полезным, складывается в общую копилку, а потом незаметно интегрируется в описание общего целого. Личный опыт ученого при этом становится своеобразным клеем, объединяющим фрагменты бриколяжа и, одновременно, его составной частью.

**Включенное наблюдение.** Читатель социологических публикаций, основанных на кейс стади, без труда обнаружит, что их значительная часть является повествованием непосредственных участников событий, хотя несколько отстраненных, но довольно явно выражающих свои симпатии к действующим лицам. Включенное наблюдение – самый этнографический из полевых методов, он требует известного научного и житейского опыта для того, чтобы определять, какие из ситуаций являются значимыми для исследования и почему. Для того, чтобы адекватно воспринимать в многообразии организационных контекстов, нужно выработать у себя адаптивность и гибкость, оставаясь при этом самим собой. В некоторых обстоятельствах лишь постоянное непосредственное наблюдение помогало нам ясно представить культурные рамки происходящего и социальный контекст событий, переживаемых заводом.

Рассмотрим, как это происходило в исследовании Проката. Некоторые из участников проекта родились и выросли в городе, где проводилось исследование, жили рядом с изучаемым предприятием, в принадлежащих ему

домах, знакомы не понаслышке с ведомственными детскими садами, поликликой, Дворцом культуры и спортивным комплексом. Один из нас в свое время работал на Прокате простым рабочим, а его родственники и знакомые продолжают работать там и по сей день. Ему с детства известен этот специфический “коммунальный” уклад Рабочего Поселка, где все знакомы друг с другом; быт, работа, проведение свободного времени сплетены воедино и придают особый колорит организационным отношениям; были стерты классовые различия, и соседи по лестничной площадке - начальник цеха и его рабочий - стучались друг другу в дверь в любое время дня и ночи, чтобы позвонить по телефону или одолжить спички.

Приватизация высветила в особом свете характер взаимодействия между рабочими и представителями заводской администрации. Никогда ранее разрыв в понимании смыслов происходящего между этими двумя группами в организации не достигал такой величины. Ситуация действительно парадоксальная и вполне интерпретируемая как скрытое противостояние. С одной стороны - многотысячный коллектив, который по нашим наблюдениям и из бесед в цехе с прокатчиками, прессовщиками, крановщицами плохо представлял себе цели приватизации, с недоверием относился к самой этой идее. Постепенно они вовлеклись в нее по причине смутной надежды (“а вдруг эти акции действительно, как обещают, мне денег принесут”) и в силу доведенной до абсурда дисциплинированности советского человека. Кроме того, рабочим, в принципе, было не за что бороться, завод в их глазах всегда был собственностью абстрактной, отчужденной, несмотря на все усилия Партии воплотить идею о воспитании идеального “хозяина производства”.

В свою очередь, высшей администрации было, что приобретать и что удерживать: она боролась за контроль над производством и доступ к получению прибылей, однако с опасением относилась к рабочим - вдруг те не поддержат новой игры? Исходя из этих соображений, можно объяснить и молчаливые акты борьбы со стороны рядовых рабочих - срывы собраний по разъяснению политики приватизации, скептические надписи в курилках, провалы кандидатов в собрание представителей акционеров, навязанных администрацией. С другой стороны - мощная пропагандистская компания, множество листовок и плакатов с разъяснениями “генеральной” линии, суть которой выражается словами “останемся хозяевами завода”, многочисленные обращения авторитетного генерального директора со страниц заводской газеты, с трибуны различных цеховых и общих профсоюзных собраний. Все это кипение страстей, примечательное с социологической точки зрения, осталось тогда за кадром этнографического описания из-за стремления авторов к большей строгости.

Знание социального контекста в той или иной мере присутствует у социолога изначально, невозможно представить социального исследователя, полностью отстраненного от той реальности, в которую он погружается, совершенно незнакомого с исследуемыми проблемами. Однако, полная вовлеченность в контекст мешала бы воспринимать свое как чужое, или, по образному выражению Хаммерсли, “делать знакомое неизвестным”, то есть

выявлять в знакомой рутине известных связей элементы характерные, типизирующие данную культурную среду и придающие ей определенную специфику. Являясь “аборигенами”, мы часто проходим мимо каких-то событий, которые людям со стороны могут показаться важными и интересными. Поэтому такое значение имеет опыт постоянных обсуждений с коллегами, обладающими другим жизненным опытом. Лишь со временем и тренировкой возникает особое чувство антропологической дистанции, помогающее исследовать мир организации извне, даже будучи в постоянном непосредственном контакте с ним. Особенную актуальность исследовательская дистанция имеет в аспекте изучения властных отношений в организациях. Такого рода взаимодействия скрыты подчас от непосредственных участников, однако постоянно и неумолимо нормируют их жизнь.

В связи с этим уместно будет упомянуть наши исследования социальной сферы предприятия. Эта тема оказалось одной из ключевых в исследовании Проката как образца советского промышленного предприятия. Наш собственный жизненный опыт, в частности, натолкнул на размышления о характерных чертах социума, возникшего из соединения производственных отношений с бытовыми повседневными практиками в условиях Рабочего Поселка. Социальная политика на промышленных предприятиях - явление многоаспектное, - и мы не ставили своей задачей в кейс стадии изучить его во всей полноте, а ограничились лишь описанием. В дальнейшем идеи, которые родились в ходе такого исследования, легли в основу нашей концепции патернализма как типа организационной культуры и социального контроля<sup>87</sup>.

**Работа с документальными материалами.** В ходе антропологического исследования предприятия широко используются документальные материалы. В отношении социальной истории предприятия - одного из важнейших элементов этнографического описания - к документам относят газеты, книги, фотоальбомы, рекламные проспекты, а также официальные данные и отчеты. Для того, чтобы эти материалы можно было бы использовать для написания социальной истории, такие тексты следует рассматривать в качестве репрезентаций.

Культурная репрезентация - это тексты или изображения, созданные в определенном социальном контексте и отражающие нормативно-ценностную структуру институтов, в рамках которых они появились.

Таким образом, не следует брать на веру всякое утверждение из официальных документов. Очень важно при использовании этих источников, понять, как и для каких целей они создавались, какие скрытые мотивы двигали их авторами, а также искать то, что не нашло отражение в официальных сводках. Документы, используемые в антропологии организаций, приобретают значимость на фоне устных свидетельств очевидцев, их воспоминаний

---

<sup>87</sup>Романов П.В. Патернализм на предприятиях России // Самара: СамГПУ, 1994. С.113-118.

и индивидуальных интерпретаций. Такие свидетельства собираются с применением особых техник интервьюирования - "человек-дневник" и "жизненные истории".

Процесс беседы в интервью "человек-дневник" организован таким образом, чтобы поощрить участников событий вспомнить, воссоздать и обсудить моменты опыта и жизненных проблем. С информантами беседуют несколько раз в течение исследования. В начале интервью всегда задаются одни и те же вопросы. Затем вопросы фокусируются на широких тематических интересах, относящихся к области изучения. Интервьюер пытается уточнить некоторые моменты, возвращаясь к ним в процессе интервью, и просит респондента прояснить. Как только главные исследовательские вопросы прояснены, интервьюер переводит тему на другие вопросы, интересные для того или иного информанта.

**Жизненные истории** или истории о жизни относят к жанру нарративов.

Нарратив - это особый тип повествования, предполагающий определенную структуру - начало, основное содержание и завершение (или моральный вывод). Заметим, что в современной социологии понятие нарратив используется очень широко, к нему относят устные рассказы, художественные произведения, рисунки, картины и даже естественно-научные труды.

Жизненные истории используются по-разному. В одном случае исследователь сфокусирован на фактах жизни. Он предполагает, что история отражает некую реальность, внешнюю к нарративу, но для которой нарратив, или история оказывается зеркалом. Эта реальность важнее для исследователя, чем рассказанная о ней история. Этот подход включает направление, которое относится к жизни как окошку исторических фактов, и другое, где история трактуется как проекция психологических диспозиций и внутренних психологических сил рассказчика.

Второй подход, сфокусированный на рассказываемой истории, ставит акцент на самом нарративе, его структуре и форме. И, наконец, третий подход осуществляет анализ жизненной истории как процесса. Он синтезирует оба названных выше типа. Для этого подхода важны и текст, и рассказчик. Рассказывание истории трактуется как важное событие, которое оформляет социальные и психологические процессы, хотя сами истории рассматриваются как появившиеся в результате тех и других жизненных событий. Здесь есть пять подтипов: культурно-психологический, который анализирует место культурно конструируемых нарративов в психологических процессах, особенно в формировании идентичности; психосоциальные, которые исследуют то, как функционирует нарратив в формировании и поддержании социальных отношений и коллективных идентичностей; герменевтический подход, который утверждает, что истории конструируются как продукт интеракции и желания понять друг друга, возникающего у рассказчика и слушателя; социокультурный подход, который фокусируется в большей степени на нарративе как концентрированном формулировании основных для

данной культурной традиции убеждений, ценностей и идей.

Термин “жизненная история” (life story) в англоязычной литературе становится более предпочтительным, чем “история жизни” (life history). Возможно, причина здесь в том, что первый термин не подразумевает того, что истории истинны, что события, о которых рассказывается, на самом деле произошли, или что это имеет смысл, независимо от того, имело ли это смысл раньше.

Остановимся подробнее на главных принципах нарративного анализа<sup>88</sup>. Сам термин “нарратив” в переводе с английского значит рассказ, повествование, он достаточно прочно вошел в научную лексику западных лингвистов, литературных и кинокритиков, искусствоведов, социологов и, как всякий модный и популярный термин, имеет разноречивую интерпретацию. В нарративном анализе принято не относиться к языку как к объекту или вещи, а стремиться раскрыть говорящего субъекта со всеми имеющими смысл случайностями и нарушениями целостности. В этой традиции исходят из убеждения, что мир открывается человеку лишь в виде рассказанных историй, и все, что доступно изучению, представляет собой текст.

Примем за рабочее определение нарратива в социологии *разговор, специально организованный вокруг последовательных событий*. Полученные данные богаты деталями и приближены к тому, как воспринимается мир самим информантом<sup>89</sup>. Еще одна важная черта нарратива, отмечаемая социологами и литературоведами, - это то, что присутствие рассказчика очень значимо. Именно это отличает нарратив от других речевых актов<sup>90</sup>. Роль рассказчика настолько велика, что внимание слушателя буквально раскалывается между содержанием истории и человеком, ее представляющим.

Прошлое, или социальность, фильтрует, ограничивает наше восприятие. Эти фильтры необходимо учитывать при изучении вербальных, устных или письменных выражений индивидуального смысла, вроде бы представляющих собой окна во внутренний мир человека. Образно говоря, чистого окошка во внутренний мир человека просто не существует: и язык, и знаки, и процесс означивания во всех его формах, являясь текучим, нестабильным, построенным на следах других знаков и символических высказываний, затрудняют однозначное толкование наблюдаемых явлений, интенций или смыслов. Мир познаваем лишь в форме литературного дискурса: все то, что подвергается в том числе и научной интерпретации, представляет собой нарратив, а всякая наука является формой деятельности, порождающей художественные тексты (истории, повествования, или нарративы).

Осуществляя нарративный анализ, социолог во многом полагается на собственные навыки эмпатии в качестве интервьюера или интерпретатора.

---

<sup>88</sup> См. Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал, 1997, №3. С.38-61; Она же. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов: СГТУ, 1997.

<sup>89</sup> Mishler E.G. Research Interviewing. Context and Narrative. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1986. P. 3.

<sup>90</sup> Toolan M.J. Narrative. A Critical Linguistic Introduction. London and New York: Routledge, 1988.

Если рассказы информантов функционируют как иллюстрации к тому, как социальный мир понимается аналитиком, такое отношение можно классифицировать как субъект-объектное; оно возникает, например, когда исследователь консультируется у респондентов по истории, нормам и динамике социокультурных изменений их сообщества. В другом направлении качественной социологии нарративы рассматриваются в качестве социальной практики, возникающей внутри и вследствие социального поля исследования, а информанты - это субъекты, чьи нарративы отражают, интерпретируют и конструируют социальную реальность.

Чтобы понять организацию, ее внешний и внутренний мир, приблизиться к адекватному пониманию господствующих здесь смыслов, одно из первых необходимых усилий исследователя – суметь "расстаться с претензией на непосредственное понимание" (выражение принадлежит М.Хайдеггеру). Изучение реальных людей, имеющих реальный жизненный опыт в реальном мире, происходит в нарративном анализе при помощи истолкования смысла, которым эти люди наделяют переживаемые ими события.

Как же проводить нарративный анализ? И что этот метод дает социологу? Большинство ученых соглашаются с тем, что нарратив - это дискретная единица, с четкими началом и окончанием, выделяющаяся из остального текста. Ограничим нашу дискуссию автобиографической формой нарратива, в которой повествование ведется респондентом от первого лица. Нарративами пронизана вся наша повседневная жизнь. Представьте, например, разговор в обеденный перерыв, где одна женщина с подробнейшими деталями рассказывает другой о том, что "она сказала", что "он сказал", что случилось после, воспроизводя все нюансы момента, который имеет для нее какое-то особое значение. Психотерапевты каждый день сталкиваются с нарративами личного опыта и используют их, чтобы изменить жизнь пациента путем ее пересказывания и конструирования нового, более удовлетворительного опыта. Рассказывание историй о прошедших случаях - это, наверное, универсальный вид человеческой деятельности, о которой мы узнаем еще в детстве и пользуемся затем на протяжении всего жизненного пути, будучи представителями самых разных культур.

Остановимся кратко на методологии интервьюирования и процедурных вопросах сбора нарративов<sup>91</sup>. Нарративное интервью включает обмен вопросами и ответами с элементами повествования, причем вопросы могут носить направленный или ненаправленный характер. Формы повествования предполагают содержательные рассказы биографического характера, описания особых случаев или исторических событий. После обычных для начального этапа интервью сообщений интервьюера (информация о цели интервью, согласование вопроса о магнитофонной записи, объяснение судьбы записей, пределов их использования, соблюдения анонимности, договоренность о продолжительности беседы, мотивации интервьюируемого, проговаривание процедурных моментов), социолог побуждает респондента к по-

---

<sup>91</sup> См. более подробно об этом Ярская-Смирнова Е.Р. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов: СГТУ, 1997.

вествованию с помощью понятного и четкого вопроса, прямо затрагивающего интересы интервьюируемого и позволяющего дать развернутый ответ. В идеальном случае роль интервьюера после этого - слушать и лишь иногда подавать те или иные сигналы, поддерживающие ход повествования: выражающие согласие (кивок, "угу"), интерес ("очень интересно", "не могли бы Вы побольше рассказать об этом"). Последующие вопросы о том же событии (недирективные, т.е. не прямые, или директивные, позволяющие собрать конкретную информацию в самом конце интервью) будут заданы не ранее, чем респондент приведет к логическому завершению основной ход повествования.

В неформализованных интервью не весь собранный материал представляет собой нарратив, поскольку включает также обмен вопросами и ответами и другие формы дискурса. Респонденты в исследовательском интервью (если их не прерывать стандартизированными вопросами), будут говорить подолгу, порой организуя ответы в длинные истории. В число задач исследователя входит выявить предпосылки рассказчика, на которые он или она ориентируются, имея в виду реального или потенциального читателя, адресата текста или собеседника, учесть символическое присутствие третьих лиц, оказывающих влияние на автора истории. В автобиографических нарративах частная, интимная информация переплетается с более широким контекстом жизненного опыта. Интерес представляет именно то, как сами респонденты упорядочивают отдельные моменты личного опыта, зачастую те, в которых произошел некий перелом, расторжение идеального и реального, разрыв между "Я" рассказчика и его окружением, организацией.

В нашем исследовании мы обнаружили две документальных книги, отражающие историю предприятия - одна из них является продуктом творчества профессионального писателя и написана на заказ, другая - это мемуары ушедшего на пенсию первого директора Проката (вероятно - тоже не без участия "литературного консультанта"). Использование этих источников, однако, оказалось затруднительным по ряду причин. Во-первых, они содержали мало статистических данных, которые бы позволили сопоставить экономическое и социальное развитие предприятия. Во-вторых, это был явно тенденциозно подобранный набор свидетельств, призванных подтвердить определенную легитимную идею. Структура книжного нарратива была традиционной для заказных литературных произведений такого рода: героический труд рядовых работников и управленцев, преодолевая всяческие трудности, приводит к процветанию предприятия, чему свидетельством - многочисленные правительственные награды. Впрочем, по некоторым косвенным признакам-кодам, тайно расставленным авторами или оказавшимся в тексте не по их воле, угадывается целая эпоха. Эта эпоха действительно значительных социальных перемен и свершений. Она определяется историей развития предприятия и того поселения, которое возникло в период его строительства на окраине города (голод шестидесятых, эпоха дефицита семидесятых, забастовки, "штурмовщины" перед сдачей плана, манипуляции с плановыми показателями и "договорные" отношения с московскими ве-

домствами, которые существовали всегда).

В-третьих, незнакомому с социальным контекстом событий читателю было бы трудно понять, что стоит за этими темпами развития, орденами и медалями, визитами правительственных чиновников, развитием системы “соцкультбыта”, обозначенной как основное благо и достижение Партии и Правительства. Пробираясь через эти трудности, мы попытались отобрать те факты, которые сочли существенными, и понять основную канву событий. Тексты многотиражки оказались необычайно полезными в нашем случае. В отличие от многих других “внутренних” изданий, газета, издаваемая на Прокате, публиковала многие официальные документы и протоколы общих собраний - отчетных конференций профсоюзов, собраний акционеров. Даже обнаруживая следы откровенной редактуры, эти тексты отражали действительные социальные проблемы, явно или в скрытом виде и, кроме того, в них, как оказалось, можно найти то, что не находят нужным говорить управленцы.

### **Новые понятия**

*Ключевой информант*

*Нарратив*

*Нарративный анализ*

*Жизненная история*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Работа в малых группах: анализ нарративов по расшифровкам интервью, с применением методологии обоснованной теории.

### **Тема доклада**

Теоретические основы нарративного анализа.

### **Литература**

Альмодавар Ж.-П. Рассказ о жизни и индивидуальная траектория: сопоставление масштабов анализа // Вопросы социологии. Т. 1. №2, 1992. С. 98-105.

Бергер П.Л. Приглашение в социологию. Гуманистическая перспектива. М.: Аспект-Пресс, 1996. с. 56-65.

Биографический метод в социологии: история, методология, практика / Ред. кол. Е.Ю.Мещеркина, В.В.Семенова. М.: Ин.-т социологии РАН, 1994.

Бургос М. История жизни. Рассказывание и поиск себя // Вопросы социологии, 1992. т. 1, №2. с. 123-130.

Васильева Т.С. Основы качественного исследования: обоснованная теория // Методология и методы социологических исследований (итоги работы поисковых проектов 1992-1996 г) М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.56-65.

Журавлев В.Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология 4М. №3-4, 1993-1994. С. 34-43.

Ньюман Л. Неопросные методы исследования // Социологические исследования. №6, 1998. С.119-129.

Ньюман Л.В. (пер. Константиновой В. ) Полевое исследование в качест-

венной парадигме // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 29-49.

Ньюман Л.В. (пер. Малышевой М.) Способы кодирования и анализа качественных данных // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 66-85.

Томпсон П. История жизни и анализ социальных изменений // Вопросы социологии, 1993. Т. 1, №1/2. С. 129-138.

Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал. №3, 1997. С.38-61.

### ***Тема 15. Искусство задавать вопросы: техника интервью<sup>92</sup>***



В литературе по социальным наукам интервью определяют как “вербальный обмен лицом-к-лицу, где один человек, интервьюер, пытается получить информацию или выражения мнений или верований от другого человека или людей”<sup>93</sup>. Все качественные интервью имеют следующие общие допущения: а) открытая природа ответов влечет определения и интерпретации, не обязательно отражающие эмпирическую реальность, б) это ответы, сконструированные в конкретной ситуации с конкретной целью, с расчетом на конкретную аудиторию и во взаимном обмене с интервьюером. Рассмотрим более подробно полустандартизованные, нестандартизованные интервью и такой их тип, как “культурные модели”. Именно они отличают антропологическое исследование на предприятии.

В тех случаях, когда необходимо значительно расширить наши знания об организации и собрать как можно определений социальной ситуации, данных участниками каких-либо событий или замкнутых культур, предпочтение отдается полуструктурированным интервью, которые также называют полупоформализованным, фокусированным или интервью с неструктурированным планом. В этом типе интервью интервьюер работает со списком задач, в которых определяется, какая нужна информация, но формулировки и порядок вопросов не стандартизируются. Интервьюер волен пробовать интересные измерения ответов и задавать вопросы, которых не было в списке, однако, весь список задач следует разобрать со всеми респондентами. Этот тип интервью требует необходимой подготовки для интервьюера в смысле желательной информации и навыков относительно того, как строить вопросы, когда, как и о чем пробовать узнать. Это требует от интервьюера знать кое-что о представлениях и жизненном мире информанта. Полуструктурированные интервью лучше использовать для более глубоких разведывательных исследований (exploratory studies) (хотя он может применяться и

<sup>92</sup> В лекции использованы материалы переводов, выполненных Е.Р.Ярской-Смирновой.

<sup>93</sup> Maccoby E.E., Maccoby N. The Interview: A Tool of Social Science. In: Handbook of Social Psychology. Vol. 1. G.Lindzey (ed.) Reading, MA: Addison-Wesley. p.499.

для проверки гипотез), которые проясняют у респондента мнения, смыслы и определения того, как связаны между собой различные понятия, явления и процессы. Лучше всего его применять, когда группы не гомогенны или когда выборка представлена людьми, принадлежащими иной культуре по сравнению с интервьюером.

Неструктурированное интервью, которое называют также нестандартизованным или неформальным больше напоминает дружескую, повседневную беседу. Не существует заготовленного списка или порядка вопросов, которые бы направляли диалог и нет попыток представить одинаковый набор стимулов ко всем информантам. Этот тип интервью более подходит для разведывательного исследований, когда мало что известно о конкретной проблеме. Бауман и Адэйр указывают, что этот тип интервью предоставляет информацию по всему спектру и содержанию проблемы, а также разнообразию и глубине чувств, связываемых людьми с конкретной проблемой или явлением<sup>94</sup>. Техника неструктурированного интервью применяется в сочетании с количественными методами с тем, чтобы предоставить интерпретации взаимоотношений переменных, возможные вариации субкультур или факторов.

Тип интервью, известные как “культурные модели” вычленяет многообразие культурных моделей. Он ориентируется как на описание, так и на объяснение способов того, как убеждения и действия в одной области связаны с убеждениями и действиями в другой. Холланд и Вальсинер определяют культурные модели как разделенные, общие идеи того, как устроен мир<sup>95</sup>. Это знание, которое часто принимается само собой разумеющимся, представляет интерпретивное поле, в пределах которого люди устанавливают свои цели, строят планы, пытаются манипулировать окружением, предвосхитить поведение других, а также описывают свой опыт. Холланд указывает, что культурные модели устанавливают простой и понятный мир, населенный ограниченным числом агентов или целостностей, вовлеченных в ограниченный набор важных действий, подвинутых определенным набором сил. Хотя культурные модели могут быть выведены из поведения, в основном они выводятся из того, о чем говорят люди. Техники этого интервью очерчены Холландом и Квинном<sup>96</sup> и включают анализ разговора в аспекте того, что является имплицитным и само собой разумеющимся, поиск метафор и метонимий, вычленение схем для утверждений, предложений и образов.

Интервью сильно отличаются друг от друга: одни из них проходят в пропахших дешевым табаком цеховых бытовках сменных мастеров, другие – в отделанных деревом апартаментах высших менеджеров, Порой в интервью врывается оглушительный шум станков, иногда приходится говорить на бе-

<sup>94</sup> Bauman L.J., Adiar E.G. The Use of Ethnographic Interviewing to inform Questionnaire Construction. *Health Education Quarterly*, N19. P.10.

<sup>95</sup> Holland D., Valsiner J. *Cognition, Symbols and Vygotsky's Developmental Psychology*. *Ethos*. N16. P.247-272.

<sup>96</sup> Holland D., Quinn N. *Cultural Models in Language and Thought*. Cambridge: Cambridge University Press. 1987.

гу, когда начальник цеха спешит с одного совещания на другое. Многие интервью так и остаются формальными беседами, в некоторых собеседник даже замыкался, отвечал односложно. Однако постепенно складывается круг людей, с которыми удалась добрые откровенные отношения. Они имеют форму своеобразный обмен: наш собеседник стремится выговориться, а мы нуждались в более полной информации о событиях.

Здесь идет речь о глубинных интервью, в которых исследователь может затронуть глубоко и широко те области, которые ему интересны. Глубинные интервью полезны, чтобы получить интерпретации относительно установок, ценностей и убеждений. Иногда их применяют для того, чтобы определить выбранные важные области и представить необходимую информацию для составления вопросника. Эти интервью чаще всего проводятся с несколькими хорошо информированными респондентами, а не с большим количеством людей. Зачастую выделяется специальная группа "ключевых информантов" - тех представители социальной группы, находящейся в центре исследовательского внимания, которые в особенности надежны и лучше артикулируют и рефлексиируют культурные смыслы, действия и отношения, рассказывая о себе и других. Д.Феттерман<sup>97</sup> предпочитает называть эти персонажи "ключевыми актерами" (действующими субъектами), чтобы избежать того, что он считает стигматизированными терминами. Он отличает ключевого актера от других респондентов благодаря способности этого актера исчерпывающе отвечать на вопросы, что связывает конкретный вопрос с более широкими культурной значимыми темами.

Он предлагает выбирать тех ключевых актеров, у которых есть больший доступ к важной культурной информации или из группы так называемых "культурных брокеров" - тех людей, кто может "оседлать" сразу две культуры и, следовательно, может иметь и здесь и там интересные интерпретации. Помимо того, что они предоставляют собственное видение, определения, описания и анализ явлений, ключевые информанты могут очень плодотворно прокомментировать наблюдение и анализ исследователя. Исследователь не должен чересчур полагаться на ключевых информантов: необходимо все же перепроверять информацию через другие источники.

Социолог-этнограф в организации постоянно сталкивается с проблемой ложных данных. Люди в организации вольно или невольно воспроизводят в своих рассказах какие-то ожидаемые, желательные реакции, оценки, что-то умалчивают и поддерживают всем этим легитимный образ организационной культуры. Важно понять, что за этой глянцевой оболочкой скрывается какой-то другой мир, полный реальной жизни, недоступной поверхностному наблюдателю. Люди часто пытаются обнаружить, что хочет интервьюер, а затем предоставить ему именно это. Они часто отвечают так, чтобы представить себя в выгодном свете, что не обязательно плохо. Это говорит нам, что означает, по мнению респондента, желательное поведение и желательная личность в данной культуре, а также то, что, по мнению респондента, мы хотим услышать. Вместе с тем, это укрепляет уверенность в том, что

---

<sup>97</sup> Fetterman D.M. Ehtnography Step by Step. Newbury Park: Sage. 1989.

следует применять разные методы, когда это возможно, чтобы представить дополнительные источники данных об установках, определениях и мнениях. Кроме того, следует помнить, что люди не всегда хотят говорить нам то, что они знают. Некоторые области разговора являются чувствительными (сенситивными) или табуированными и это важно учитывать, вступая во взаимодействие с собеседником.

Перепроверяя информацию, полученную от респондента, важно установить, не лжет ли кто-нибудь о конкретных событиях, однако и лгущий информант тоже может оказаться полезным. Так, Сэламоун полагает, что хорошая социокультурная информация может быть получена посредством анализа контекста и процесса лжи<sup>98</sup>. Почему информант лжет в тех или иных условиях или об этих условиях? Связано ли это с социальной позицией информанта, интервьюера и аудитории? Лжет ли он по поводу тех или иных образов самого себя? Лжет ли она, чтобы защитить кого-либо или что-либо? Анализ смысла лжи обнаруживает полезную информацию.

Конечно, когда люди пересказывают свои жизни, они порой лгут, многое забывают, преувеличивают, путаются и неверно истолковывают многие вещи. Однако они все равно открывают, обнаруживают истины. Эти истины не показывают прошлое так, "как оно на самом деле было", стремясь к идеалу объективности. Вместо этого они представляют истину опыта. По сравнению с Истиной научного идеала, истины личных нарративов не открыты к доказательству и не самоочевидны. Мы можем понять их, только интерпретируя, уделяя пристальное внимание контекстам, в которых они сформировались, и мировоззрениям, которые повлияли на них.

Люди часто действуют так, как будто они понимают друг друга, хотя на самом деле это не так. Интервью может продвигаться вдоль линий неверной коммуникации. Перевод необходим в большем числе случаев, чем мы думаем. Спрадли предостерегает, чтобы мы учитывали "наивный реализм", согласно которому "все люди определяют реальный мир объектов, событий и живых существ практически одинаково. Наивный реалист полагает, что любовь, дождь, брак, поклонение, деревья, смерть, пища и сотни других вещей означают в основном то же самое для всех людей"<sup>99</sup>.

Какие другие механизмы, препятствующие получению достоверной информации в ходе интервью, следует иметь в виду? Прежде всего, это неравноправная позиция интервьюера по отношению к интервьюируемому. Необходимо помечать в своих полевых заметках, как эти властные различия влияют на динамику интервью и содержание ответов. Другое препятствие - собственные установки интервьюера, который может быть предубежден в нескольких аспектах, а это может повлиять на его или ее вопросы и анализ.

Теоретические, культурные и процедурные предубеждения могут определить природу отношений между интервьюером и интервьюируемым, за-

---

<sup>98</sup> Salamone F. The Methodological Significance of the Lying Informant. *Anthropological Quarterly*. N50. P.117-124.

<sup>99</sup> Spradley J.P. *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston. 1979. P.4.

даваемые вопросы и то, как они интерпретируются. Интервьюер должен знать, каким образом предыдущий научный или социальный опыт может повлиять на процедуру исследования, работать над исключением любых оценочных суждений и постоянно проверять свои суждения против взглядов других. Необходимо быть внимательным, чтобы не задавать респонденту вопросов, заведомо содержащих подсказки ответов. Необходимо постоянно переосмысливать свои интерпретации и поведения и фиксировать любые проявления предубеждений.

Деятельность исследователя, совершающего полевое исследование, можно метафорически представить в виде целого ряда ролевых ситуаций, проверенных нами на собственном опыте. Исследователь как часть привычной обстановки – наверное, самая желательная роль открытого включенного наблюдателя в организации, осваиваемая постепенно и при удачном стечении обстоятельств: когда к нему немного привыкают, он становится более-менее незаметен. “Исповедник” - интервьюер, воспринимаемый респондентом как человек со стороны, заслуживающий доверия и провоцирующий на особую откровенность; “искуситель” - обычно это исследователь (женщина или мужчина), привлекательность которого подталкивает собеседника проявить дополнительную откровенность. “Крот” - целенаправленный искатель разнообразных фактов, требующихся для этнографического описания, завершенного с точки зрения гипотетической полноты. Еще одна из антропологических ситуаций - “исследователь-детектив”: вооруженные знанием социального контекста, полученным на предыдущих стадиях исследования, мы пытались реконструировать реальные обстоятельства.

Однажды, например, мы задались целью понять причины частых личных визитов генерального директора Проката в Сибирь. В результате стали прозрачнее способы, какими “делаются дела” - организуются конвенции, обеспечивающие условия выживания предприятия и получение прибыли. Интерес исследовательской группы к некоторым проблемам, например, проблеме неплатежей, может показаться странным. Факты, представленные в текстах кейс-стади, носят во многом экономический и технический характер. Надо сказать, что интерес был во многом ситуативен. Мы просто следовали в своем прочтении жизни организации за теми перипетиями, которые переживал Прокат и в том направлении, которое задавали нам значимые ключевые информанты. Менеджеры, у которых мы брали интервью о проблемах предприятия, просто не могли не говорить об этом, они постоянно сбивались на то основное, что доставляло им беспокойство. Первые люди организации прибегают к особым аргументам при обосновании своего понимания ситуации. В кейс-стади отсутствует социологический анализ их доводов, но он и не был в данном случае основной целью. В любом случае мы стремились отмечать источник аргументации смысловыми отбивками-маркерами (“по словам генерального директора”, “как утверждает экономист”) в истолковании причин кризиса от точки зрения руководителей.

Это объясняется тем, что нам не хотелось принимать никакую точку зрения в условиях ограниченной информации. Любопытно, что директорат,

сохраняя имидж людей, контролирующих ситуацию, специалистов, понимающих смысл происходящего, в своих нарративах демонстрировал беспомощность. Они явно были в растерянности, хоть и старались скрыть это: весь профессиональный опыт управления производством в советскую эпоху оказывался бесполезен в переходный период.

Повседневная жизнь цеха, как социального сообщества, складывается из взаимодействий более мелких коллективов. Для того, чтобы понять механизмы восприятия социальных перемен в свете группового опыта, в контексте референтной группы, мы применяли технику группового интервью. Ученый здесь исполняет роль модератора, а не интервьюера. Модератор представляет тему, которую необходимо обсудить, и начинает с главного вопроса. Однако больший акцент ставится на интеракции членов группы, задающих друг другу вопросы и отвечающих на них и достигающих точки консенсуса или конфликта, нежели на вопросно-ответной динамике между одним участником и модератором.

Д.Морган<sup>100</sup> утверждает, что интервью в группах должны применяться, чтобы производить данные и интерпретации, которые было бы трудно получить вне такой интеракции. Главное преимущество группового над другими типами интервью (фокусированным и глубинным) состоит в том, что здесь генерируется большой объем информации по теме за короткий промежуток времени. Возможно также проводить наблюдение за интеракцией на данную тему. Один из недостатков состоит в том, что люди могут скрывать некоторые взгляды, не желая высказывать их на публике.

Базовой категорией в технике любого интервью является вопрос. Очень многое зависит от того как, и в какой последовательности задавать вопросы. Р.Кан и К.Каннел заметили, что интервью должно следовать цели перевода исследовательских вопросов в специальные вопросы для информантов, а также должно предлагать вопросы, мотивирующие респондента предоставлять затребованную информацию<sup>101</sup>.

### **Принципы формулировки вопросов интервью (по П.Лазарсфельду<sup>102</sup>)**

1. Принцип спецификации требует, чтобы все вопросы попадали в концептуальную область, определяемую как важную для теории и исследовательских вопросов социолога.
2. Принцип разделения требует, что порядок вопросов подходит опыту респондентов.
3. Принцип молчаливой предпосылки требует, чтобы интервьюер открывал действительные смыслы, которые лежат позади ответов информанта.

<sup>100</sup> Morgan D.L. Focus Groups as Qualitative Research. Newbury Park, CA: Sage. 1988.

<sup>101</sup> Kahn R.L., Cannel C.F. the Dynamics of interviewing: Theory, Techniques and Cases. New York; Wiley. 1957.

<sup>102</sup> Lasarsfeld P.F. The Art of Asking Why: Three Principles Underlying the Formulation of Questionnaires. In: Public Opinion and Propaganda. D.Katz et al. (eds). New York: Holt, Rinehart and Winston. P. 675-686.

Например, если мать говорит, что ее ребенок “медлительный ученик”, исследователь не должен предполагать, что он знает, что означает этот термин. Лучше всего попросить респондента объяснить, расширить, привести примеры, сравнить и противопоставить понятие или тип с другими понятиями или типами.

Рассматривая различные типы интервью, В.Спрадли выделяет несколько типов вопросов, используемых на определенных стадиях сбора информации. **Описательные вопросы**, по Спрадли, - очень широкие и вводные. Начиная с “вопросов широкого круга”, можно получить от информанта объемный и богатый нарратив. Затем - вопросы малого круга, фокусируясь на меньшей единице опыта. Интервьюер может спросить о примерах или опыте, приобретенном в конкретном месте. Эти типы вопросов позволяют исследователю почувствовать язык и мир информанта. Насколько возможно, следует попытаться использовать тот же язык, что информант. Другой тип вопроса - **структурный** - осуществляет дальнейшую фокусировку на проблеме исследования и позволяет исследователю определить, как информанты организуют культурное знание. А **контрастные вопросы** применяются, чтобы отличить друг от друга понятия, события, процессы, людей в измерениях смысла (значения).



В этой лекции мы сосредоточились на “технических” особенностях социальной антропологии организаций. Как можно увидеть, основной методологической предпосылкой в таком исследовании выступает концепция гибкости. Несмотря на то, что аналитическое “вторжение” в некую институцию осуществляется в рамках определенного научного проекта, ограниченного собственными задачами и целями, на каждой стадии полевой работы особую важность имеет этап поиска проблем, релевантных целям исследования. Мы опираемся на заранее заготовленные вопросы, требующие выяснения, однако может оказаться так, что все они будут полностью пересмотрены на месте.

Метафора гибкости имеет отношение и к применению конкретных методов. Все уместно в этнографии, если это может помочь организационному антропологу раскрыть институциональные смыслы, конструирующие ту, в известном смысле закрытую, среду, в которой протекает повседневная трудовая деятельность членов организации. Наиболее привлекательными в силу их “естественности” здесь выглядят интервью, наблюдение и сбор документальных материалов различного рода, однако если в распоряжении у исследователей оказываются статистика и данные анкетных опросов, они

бывают очень полезны. Ценностной предпосылкой этнографического метода, кроме того, выступают гуманистические интенции социолога - открыть в интерпретациях возможность высказаться различным участникам организационной жизни: как представителям администрации, так и рядовым работникам.

### **Новые понятия**

*культурные модели*

*разведывательное исследование*

*неструктурированное и полу-*

*структурированное интервью*

*культурные брокеры*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- В чем состоят основные допущения и ограничения техники интервью?
- Почему респонденты в ходе интервью могут давать неточную или ложную информацию? Какие есть способы учесть это в своем исследовании?
- Проведите пробные интервью различных видов и обсудите результаты на семинаре. Какие возникли затруднения? Какие особенности техники Вы при этом обнаружили?

### **Литература**

Белановский С.А. Свободное интервью как метод социологического исследования // Социология: 4 М. № 2, 1991. С.5-19.

Биографическая метод в социологии: история методология и практика / ред. кол. Е.Ю.Мещеркина, В.В.Семенова. М.: Ин-т социологии РАН, 1994.

Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентом. М.: Высшая школа, 1989.

Веселкова Н.В. Методологические принципы полужформализованного интервью // Социология 4М. №5-6, 1995. С.28-40.

Мангейм Дж.Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. С. 224-291.

Маслова О.М. Качественная и количественная социология. Методология и методы//Социология 4М. №5-6, 1995. С.5-15.

Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М.: Институт молодежи, 1992.

Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. 1, 2 /Отв. ред. В.Г. Андреевков, О.М.Маслова. М.: Наука, 1990.

## ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абельс Х. Романтика, феноменологическая социология и качественное социальное исследование // Журнал социологии и социальной антропологии. №1. т.1. 1998. С. 114-139.
2. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь, Казань: изд-во Казанского университета, 1997.
3. Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990. №6.
4. Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. N 2. С.12-19.
5. Алашеев С.Ю., И.Н.Тартаковская, Е.М.Лапшова Подшипниковый завод "Кольцо": консерватизм формальных и неформальных структур / Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.). Под. ред. В.И.Кабалиной, РОССПЭН, М.: 1996.. С.132-144.
6. Алексеев А.Н. Опыт драматической социологии. Москва, С.-Петербург: ИС РАН, 1997.
7. Альмодавар Ж.-П. Рассказ о жизни и индивидуальная траектория: сопоставление масштабов анализа // Вопросы социологии, 1992. т. 1, №2. с. 98-105.
8. Ансар П. Современная социология // Социологические исследования, №6, 1998, с. 125.
9. Батыгин Г.С. Институционализация российской социологии: преемственность научной традиции и современные изменения //Социология в России / Под ред. В.А.Ядова. М.: "На Воробьевых" совместно с Институтом Социологии РАН, 1996.
- 10.Батыгин Г.С., Девятко И.Ф. Миф о "качественной социологии //Социологический журнал.1994. N2. С.28-42.
- 11.Бауман З. Мыслить социологически. М.: Аспект пресс, 1996.
- 12.Бедрий Д.А., Корицкий Э.Б., Борисов Р.Х., Кравченко А.И. А.К.Гастев и наука о труде. ЭКО, №6, 1983. С.99-112.
- 13.Белановский С. Производственные интервью. Вып. 1-4. М.: Ин-т народнохоз. прогн. РАН, 1991-1993.
- 14.Белановский С.А. Свободное интервью как метод социологического исследования //Социология: 4 М. 1991. N 2. С.5-19.
- 15.Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. М. 1988.
- 16.Белозерова С.М. Социальная политика в сфере труда. М., 1995.
- 17.Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995.
- 18.Бергер П.Л. Приглашение в социологию. Гуманистическая перспектива. М.: Аспект-Пресс, 1996. с. 56-65.
- 19.Биографическая метод в социологии: история методология и практика / ред. кол. Е.Ю.Мещеркина, В.В.Семенова. М.: Ин-т социологии РАН, 1994.

20. Блау П.М. Исследование формальных организаций // Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы. М.: 1970.
21. Буравой М. Углубленное кейс-стади // Рубеж, 1997. №10-11. С.154-176.
22. Бургос М. История жизни. Рассказывание и поиск себя // Вопросы социологии, 1992. Т. 1, №2. С. 123-130.
23. Бурстин Д.Дж. Сообщества потребления // THESIS, 1993. Т.1, вып. 3. С. 231-254.
24. Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентами. М.: Высшая школа, 1989.
25. Васильева Т.С. Основы качественного исследования: обоснованная теория // Методология и методы социологических исследований (итоги работы поисковых проектов 1992-1996 г) М.: Ин-т социологии РАН, 1996. с.56-65.
26. Веселкова Н.В. Методологические принципы полужормализованного интервью // Социология 4М. 1995. №5-6. С.28-40.
27. Ватанабэ Х. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России // Менеджмент. 1996. №2. С.46-58.
28. Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории "человеческих отношений в промышленности". М., 1991.
29. Волков В.В. О концепции социальных практик(и) в социальных науках. Соц. исследования, 1997. № 5. С.9-23.
30. Вулли Ф. Феминистский вызов неоклассической экономической теории // THESIS, 1993, вып. 6. С. 77-101.
31. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: Прогресс, 1972.
32. Гирц К. Насыщенное описание: в поисках интерпретативной теории культуры // Антология исследований культуры. Т. 1. СПб: Университетская книга, 1997. С.171-203.
33. Гирц К. С точки зрения туземца: о природе понимания в культурной антропологии // И.Ф. Девятко. Модели объяснения и логика социологического исследования. М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.90-91.
34. Голднер Э. Анализ организаций // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. М., 1967.
35. Григас Р.С. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс, 1980.
36. Егоров А.И., Смирнова Е.Р. Основы социологии организаций. Саратов: СГТУ, 1997.
37. Дюльмен Р. Историческая антропология в немецкой социальной историографии // THESIS, 1993. Т.1, вып. 3. С. 208-231
38. Жеманов О.Н. Буржуазная индустриальная социология. М., 1974.
39. Женщина на работе. Ростов-на Дону: Изд-во Феникс, 1996.
40. Журавлев В.Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология 4М. 1993-1994. №3-4. С.34-43.
41. Занятость на предприятиях: структура, внешняя и внутренняя мобильность, политика менеджмента / Социально трудовые исследования, вып. IX. М.: Ин-т мировой экономики и международных отношений РАН, 1997.

42. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории /отв. ред. А.Г.Аганбегян. Новосибирск: Наука, 1991.
43. Иванов М.А. Беседа как метод исследования // Социологические исследования. №4. 1989. С. 106-111.
44. Ионин Л.Г. Основания социокультурного анализа. М.: РГГУ, 1995.
45. Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996.
46. Кабалина В.И. Трансформация предприятий: исследовательские подходы и результаты // Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под. ред. В.И.Кабалиной, Российская политическая энциклопедия, М.: 1996. С.6-29.
47. Катерный И.В. Прологомены к современной антропологии организаций// Социологические исследования. 1998. №8. С.112-115.
48. Киблицкая М. Русский частный бизнес: взгляд изнутри // Рубеж. 1997. №10-11. С.210-222.
49. Козер Л.А. Функции социального конфликта. Завершение конфликта. / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 542-555.
50. Козина И. Особенности стратегии case study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Социология: методология, методы, математические модели. 1995. N5-6. С.65-90.
51. Комаров Е.И. Женщина руководитель. М. 1989.
52. Корицкий Э.Б. У истоков НОТ. ЭКО, №5, 1981. сс. 80-90.
53. Коэнен-Хуттер Ж. Актуальные проблемы социологии и их развитие // Социологические исследования. №6, 1998. С.130-133.
54. Кравченко А.И. Социология труда и производства // Социология в России. Под. Ред. В.А.Ядова. М.: "На Воробьевых" совместно с Институтом Социологии РАН, 1996. С.291 -322.
55. Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995гг.) / Под. ред. В.Кабалиной. М.: ИМЭМО РАН, 1996.
56. Культурология. XX век. Словарь. Спб.: Университетская книга, 1997.
57. Лавриков Ю.А., Корицкий Б.Э. Нот и теория управления производством. ЭКО, №10, 1984. сс. 164-172.
58. Лич Р.Э. Введение. [Структурное исследование мифа и тотемизма] / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997 с.559-591.
59. Магда В. Современные теории организации. Генезис, состояние, проблемы, перспективы. М. 1991.
60. Мангейм Дж.Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. с. 118-153.
61. Маслова О.М. Качественная и количественная социология. Методология и методы (по материалам круглого стола) // Социология 4М. 1995. №5-6. с. 5-15.

62. Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М.: Институт молодежи, 1992.
63. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. 1, 2 / Отв. ред. В.Г. Андреенков, О.М. Маслова. М.: Наука, 1990.
64. Мид Дж. Коллективное поведение / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. с. 166-213.
65. Милкман Р. Японский менеджмент в США: столкновение культур // Рубеж. 1992. N.2.
66. Миллз Ч. Социологическое воображение. М.: Изд. дом. "Стратегия". С. 119-139.
67. Мондек Я. Тоёта: методы эффективного управления. М., 1989.
68. Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. № 3, 1996. С.71-95.
69. Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. 1995. №4. С.41-59.
70. Ньюман Л. Значение методологии: три основных подхода // Социологические исследования. 1998, №3. С. 122-134.
71. Ньюман Л. Неопросные методы исследования // Социологические исследования. №6, 1998. С.119-129.
72. Ньюман Л.В. Полевое исследование в качественной парадигме (пер. Константиновой В. ) // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 29-49.
73. Ньюман Л.В. Способы кодирования и анализа качественных данных (пер. Малышевой М.) // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 66-85.
74. Ольшанский В.Б. Были мы ранними // Социологический журнал. 1995. №1. С. 195-205.
75. Ольшанский В.Б. Личность и социальные ценности // Социология в СССР. М.: 1966. Т.1.
76. Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. М.: МГИК. 1994.
77. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1986.
78. Павлова М.А. Методы диагностики, формирования и развития организационной культуры. М.: К.Д.М. 1995.
79. Парк Р.Э. Конкуренция и конфликт // Вопросы социологии, 1994, №5. с. 62-71.
80. Попов А.В. Теории и организация американского менеджмента. М., 1991.
81. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М: РОССПЭН, 1997. 424с.
82. Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент, 1995. №1. С.60-77.

83. Производственные интервью. Вып. 1. Под. ред. Белановского С.А. М. 1991.
84. Радклиф-Браун А.Р. Методы этнологии и социальной антропологии / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997. с.603-633.
85. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж. гос. арх.-строит. акад., Воронеж. высшая школа предпринимателей. 1995.
86. Реструктурирование занятости и формирование локальных рынков труда в России. М.: ИСИТО, 1996.
87. Романов П.В. Процедуры стратегии, подходы “социальной этнографии” // Социологический журнал. 1996. № 3/4. С.138-149.
88. Романов П.В. Трансформация профессионализма // Человеческие ресурсы. 1998. №3. С.20-23.
89. Романов П.В., Козина И.М., Металина Т.А. Металлургическое предприятие “Прокат” в период экономических реформ // Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.). Серия “Социально-трудовые отношения” / Под. ред. В.Кабалиной. Москва: ИМЭМО РАН. 1996. С.8-40.
90. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. “Делать знакомое неизвестным...” Этнографический метод в социологии // Социологический журнал. №1/2. 1998. С.145-160.
91. Ряжский И.А. Опыт использования включенного наблюдения для изучения жизни производственных коллективов // Социологические исследования. 1975. №3. С.91-99.
92. Саймон А.Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS. Т.1. Вып. 3, 1993. С. 39-49.
93. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования, 1993. №3.
94. Силвермен Д., Уолш Д., Филипсон М., Филмер П. Новые направления в социологии. Москва: “Прогресс”, 1978.
95. Симонян Р.Х. Начальник цеха. Москва. 1981. С. 46-138.
96. Смелзер Н. Социология М.: Феникс, 1994.
97. Смирнова Е.Р., Шапкина Н.В. Человек в контексте культуры. Введение в социокультурную антропологию. Саратов: СГТУ, 1997.
98. Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов. Под. ред. Герчикова В.И., Кошман М.В. Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.
99. Советская управленческая мысль 20-х годов. Краткий именной справочник. М.: Экономика, 1990.
100. Современная западная социология. Словарь / под. ред. Давыдова Ю.Н., Ковалева М.С., Филлипова А.Ф. М.: Политическая литература, 1990.
101. Социология труда /Под. ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины. М.: МГУ, 1993.

102. Тартаковская И.Н. Карьера женщины в индустрии // Человеческие ресурсы. 1998. №2. С.37-39.
103. Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки // Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 333-355.
104. Томпсон П. История жизни и анализ социальных изменений // Вопросы социологии, 1993. т. 1, №1/2. С.129-138.
105. Уильямсон О.И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS, 1993, т.1, вып. 3. С.39-49.
106. Филиппов А.Ф. Функциональный подход в социологии / Современная западная социология. Словарь. М.: Политиздат, 1990. с. 380-383.
107. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.
108. Щербина В.В. Социология организаций // Социологические исследования. 1998. №8. С.116-125.
109. Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организациях. №1, 1996.
110. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции. №7, 1996. С.47-55.
111. Шюц А. Структура повседневного мышления //Социологические исследования. 1988. N2. С.129-137.
112. Шюц А. Формирование понятия и теории в общественных науках / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 526-541.
113. Эванс-Причард Э.Э. Сравнительный метод в социальной антропологии / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997. с. 654-680.
114. Элиас Н. Отношения между мужчиной и женщиной: изменение установки // THESIS, 1994, вып. 6. С. 103-127.
115. Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа. Методы. 3-е изд. перераб. и доп. Самара: Издательство Самарского университета, 1995.
116. Ядов В.А. Стратегия и методы качественного анализа данных //Социология: 4М. 1991. N1. С.14-31.
117. Якокка Л. Карьера менеджера. М., 1990.
118. Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал. 1997. №3. С.38-61.
119. Ярская-Смирнова Е.Р. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов: СГТУ, 1997.
120. Applebaum, H.A. Royal Blue: the Culture of Construction Workers. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1981.
121. Calas, M.B. and Smircich L., Using the "F" word: feminist theories and the social consequences of organisational research /in A.J.Mills and P.Tancred (eds) Gendering Organisational Analysis. London: Sage, 1992.
122. Cunnison S. The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organizations, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Ac-

commodation between Workers and Management. In R.Frankenberg (ed.) Custom and Conflict in British Society. Manchester: Manchester University Press, 1982. P. 117-135.

123. Czarniawska-Joerges B. Exploring Complex Organizations: A Cultural Approach. Newbury Parc, CA: Sage, 1992.

124. Emmett I. and Morgan. D. Max Gluckman and the Manchester Shop-Floor Ethnography's /In R.Frankenberg (ed.) Custom and Conflict in British Society, Manchester: Manchester University Press, 1982.

125. Game A., Pringle R. Introduction. Gender at Work. London: Pluto Press, 1983.

126. Glaser B.G. and Strauss A.L. The Discovery of Grounded Theory. New York: Aldine Publishing Company, 1971.

127. Gluckman M. Analysis of a Social Situation in Zululand. Manchester: Manchester University Press, 1940.

128. Hartmann H. Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex. In: E.Abel and E.K.Abel (Eds.) The Signs Reader: Women, Gender and Scholarship. Chicago: University of Chicago Press, 1983.

129. Hofstede G. Culture's consequences: international differences in work-related values. Beverly Hills: Sage Publications, 1980.

130. Mintz S.W. Sweetness and Power. The Place of Sugar in Modern History. Harmonworth: Pinguin, 1985.

131. Nash J.C. The Anthropology of the Multinational Corporation // G.Huizer and B.Manheim (eds) The politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism Toward a View from Below. Paris: Mouton, 1979. P. 421-446.

132. Reed M.Sociology of Management. London: Harvester Wheatsheaf, 1989.

133. Pilcher W.W. The Portland Longshoreman. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972.

134. Richardson F.L.W. and Walker, C. Human Relations in an Expanding Company: A Study of the Manufacturing Departments in the Endicott Plant of The International Business Machines Corporation. New Haven, CT: Yale University Management Center, 1948.

135. Roethlisberger F. and Dickson W., Management and Worker. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939.

136. Schwartzman Í.Á. Ethnography in Organizations. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications. 1993.

137. Shein E.H. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

138. Strauss A., Schazman L., Ehrlich D., Bucher R. and Sabshin M. The hospital and its negotiated order. In: Friedson, E.(ed.) The hospital in modern society. New York: Makmillan, 1963.

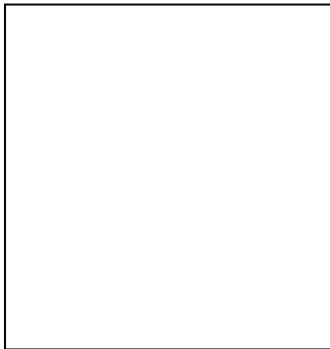
139. Thompson P. and McHugh D. Work Organisations. A Critical Introduction. 2-nd ed. London: Macmillan Business, 1995.

140. Van Maanen J. Observations on the Making of Policemen. Human Organization, №32, 1973. P.407-418.

141. Whyte W.F. Human Relations in the Restaurant Industry. New York: MacGraw-Hill, 1948.
142. Whyte W.F. Review of The Elusive Phenomena. Human Organisation. 1978, №37. P.412-420.
143. Wright S. Culture in Anthropology and Organisational Studies. In: S.Wright (ed). Anthropology of Organizations. London and New York: Routledge, 1994. P. 1-34.
144. Yin R.K. Case-study research: Design and methods. Newbury Park, CA: Sage, 1989.

# СОДЕРЖАНИЕ

## ***Тема 9. Методологические основания исследований организационной культуры***



Понятие культуры используется для описания различных проблем, идей и стилей организации. Одна из причин использования антропологических идей о культуре в организационных исследованиях была методологическая. Организационные исследования на Западе с самого начала были тесно связаны с практической деятельностью менеджеров по совершенствованию системы управления. Как отмечают М.Калас и

Л.Смирчич, исследователи организаций играли центральную роль в “создании” организаций<sup>103</sup>. В то же время, изменения, производимые в организациях “сверху”, порождали необходимость поиска новых методов анализа. Представление о рациональной организации на основе набора объективных фактов в традиционных организационных исследованиях антропологический анализ культуры заменяет интерпретативным подходом, рассматривающим организацию как сферу конструирования значений, смыслов.

Однако, несмотря на осознание важности такого поворота, полного сдвига в анализе организаций достигнуто не было. Например, Э.Шейн в своих исследованиях склонен одновременно к интерпретативному и позитивистскому истолкованию организационных культур. Здесь обнаруживаются определенные несогласия и противоречия, свойственные антропологическому объяснению<sup>104</sup>. С точки зрения Шейна, культура не может быть изучена посредством простого описания ее поверхностных свойств; нельзя оставлять без внимания холистский и систематический аспекты культуры.

Холизм - род теоретического обоснования, подчеркивающего несводимость исследуемого целого к его частям. В интерпретативном подходе ис-

<sup>103</sup>Calas, M.B. and Smircich L., Using the “F” word: feminist theories and the social consequences of organisational research /in A.J.Mills and P.Tancred (eds) Gendering Organisational Analysis. London: Sage, 1992. p.223.

<sup>104</sup> Shein, E.H. Organizational Culture and Leadership: A Dinamic View. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

пользуется в положительном смысле, указывая на ограниченность возможностей строгого позитивистского измерения применительно к сложным социальным феноменам<sup>105</sup>.

Однако Э.Шейн стремится сохранить позитивистскую “строгость”, конструируя понятие культуры как объекта, независимого от социального контекста: “Мы не сможем построить полезный концепт, если мы не сможем найти согласие о том, как определить, “измерить”, исследовать и использовать его в реальном мире организации”<sup>106</sup>. Этот исследователь возвращается к интерпретативному подходу, когда делает предположение о том, что культура представляет собой более “глубокие” феномены, чем содержащие ее организационные символы - обряды, ритуалы, анекдоты. Понятие глубокого уровня, которое вводит Э.Шейн, характеризует культуру как тотальность, охватывающую все аспекты повседневной жизни, повторяемую во времени и широко распространенную.

Такое определение культуры созвучно антропологическим идеям. Свойство распространенности культуры подразумевает также согласованность между членами сообщества относительно следования тем или иным нормам. Используя такой показатель, как распространенность, исследователь имеет возможность выделить рассматриваемый феномен эмпирически. Культура оказывается принадлежностью социальной группы (которая рассматривается как нечто, имеющее границы и обладающее известной степенью единства). Культура “действует постоянно” в смысле ее неизменности и повторяемости, она “распространена” в смысле достигаемого с ее помощью консенсуса и отсутствия двусмысленности, неопределенности. В качестве метода исследования Шейн предлагает использование включенного наблюдения и групповых интервью с работниками, организованных подобно занятиям по осознанию общих проблем (*consciousness raising*). Эти групповые интервью строятся вокруг тем, определяющих, по мнению автора, структуру организационной культуры.

Б.Тернер предположил, что вопросам организационных консультантов о ценностях и нормах культуры должно предшествовать глубокое проникновение исследователей в ее внутреннюю природу. Исходным пунктом может стать изучение тех способов, какими конструируется система смыслов, общих для членов группы, поддерживающих основы “индустриальной субкультуры”. Одним из свидетельств этому может стать процесс *социализации* новичков, когда новые члены коллектива усваивают культурные нормы и правила поведения, способы деятельности. Новый сотрудник оказывается

<sup>105</sup> Современная западная социология. Словарь. М.: Издательство политической литературы, 1990.

<sup>106</sup> Shein, E.H., Ibid. P. 243.

под воздействием *идеологии* как представлений о социальном мире и о том, что в нем происходит, как проекта правильного социального порядка, содержащего этические установки. Идеология в значительной мере может определять действия индивидов и поэтому играет важную роль в развитии организации. Идеология воздействует на культурный капитал индивида в организации, поскольку в скрытом виде содержится в механизмах воспроизводства культуры. Как новый человек в организации получает и закрепляет знание об организационной культуре? Для этого существуют сложившиеся социальные механизмы, такие как мифы, ритуалы, язык, символы и контроль.

Социальная функция *мифов* и *ритуалов* состоит в поддержании идеологических представлений. Миф придает наглядную форму идеологии, а ритуал - конкретизирует идеологические представления, придает социальным отношениям смысл конвенциональных (договорных), стилизованных и предписанных норм. *Язык* в социальном отношении есть нечто большее, чем просто способ коммуникации. Понятия, смыслы, язык жестов осваиваются в первую очередь, когда перед человеком стоит задача стать принятым в данной культуре. Язык весьма вариативен от субкультуры к субкультуре и обладает способностью упорядочивать и стабилизировать жизненный опыт человека, интегрировать его в некую значимую социальную целостность, объединять с сообществом. Более широким понятием по отношению к языку выступает понятие символа, в качестве которого могут выступать объекты, действия, отношения или лингвистические формы.

В человеческом поведении между реакцией и стимулом всегда стоит интерпретация, то есть осмысление того, что означает, или символизирует этот стимул, на какие возможные последствия он указывает. В том постоянном процессе интерпретаций, объяснений, определений и переопределений, каким является познавательная (и всегда коммуникационная) деятельность человека, вырабатываются общие видения и оценки предметов и явлений, формируются, конституируются общие предметы и явления, социальный мир в целом. Многообразные символы, которые окружают нас в нашей повседневной жизни, на работе или на празднике, могут быть наполнены каким угодно содержанием, общепринятым для участников взаимодействия - группы или всего общества. В некоторых случаях понятие символа употребляется синонимично понятию знака, например, цифровые символы, символы компьютерной графики, здесь существует прямое соответствие между означаемым и означающим. Например, изображение телефона указывает на ряд цифр, означающих не что иное, как номер телефона. В другом случае символ тоже понимается как знак, но речь идет о непрямом обозначении чего-либо: связь между смыслом и знаком не естественная, а договорная, конвенциональная. Например, двое влюбленных могут догово-

риться, что насвистывание под окном арии Герцога из оперы “Риголетто” означает приглашение на свидание. Другой пример: по традиционным представлениям (которые также имеют конвенциональную природу), пузыри на лужах во время дождя означают, что ненастье затягивается надолго. Однако, между смыслом и его обозначением когда-то не было большой дистанции в виде специально организованных договоренностей. Связь означаемого и означающего была очень сильной эмоциональной и духовной связью. Скажем, кожаный мешочек на шее туземца для него и всех членов племени на самом деле был его душой, а не “означал” ее, как объясняем мы это сегодня. Это связано с особенностями архаичного мышления.

В наших целях договоримся употреблять символ в значении опосредованной репрезентации какого-либо неявного смысла, явления, синдрома. Договорной характер символа в современном обществе очевиден по сравнению с традиционным. Например, трехцветный флаг Франции символизирует ценности демократии (свободу, равенство, братство). А что означают те же цвета российского флага? Фиалки, приснившиеся пациентке психоаналитика, указывают тому на подсознательные идеи о насилии. А на что указывают фиалки, которые продает девочка из сказки Андерсена?

Термины “символ” и “символика” часто встречаются в литературе по организациям, символическое (или экспрессивное) поведение анализируется фольклористами и этнографами. Символ обычно связан с чем-то конкретным, объектом или поведением, с которыми обращаются как с дискретными целостностями. Символика, или символизм относится к системе символов и к практике наделения смыслами объектов, явлений.

Рассмотрим более подробно вслед за М.Оуэном<sup>107</sup> понятие организационной символики, или организационного символизма. Символы - наиболее очевидные и наблюдаемые аспекты организационной жизни, одновременно, символическое поведение является наиболее тонким, неуловимым и уклончивым. Бизнес-организации, университеты и другие учреждения утверждают свою идентичность в девизах, логотипах на бланках, в форме одежды. В организациях создаются лозунги, которые вдохновляют сотрудников, выдумываются ритуалы посвящения, которые маркируют продвижение по службе или уход на пенсию, устраиваются церемонии, чтобы публично вознаградить служащих и превращать в героев тех, кто воплощает своим поведением ценности организации. Вряд ли кому-то из работников организации или исследователям не удастся заметить различия в размере офисов, качестве мебели, удобствах парковки и использовании титулов и званий, специальные знаки отличия, которые применяются, чтобы подчеркнуть или

---

<sup>107</sup> Michael Owen Jones. Studying Organizational Symbolism. Qualitative Research Methods Series. A Sage university paper. Thousand Oaks, London, New Delhi, 1996.

снизить значимость иерархии. Все эти объекты и действия являются символическими.

Менее очевидным для исследователя будет то, что члены организации думают о своем повседневном опыте. Само рассказывание историй – это символическое поведение, поскольку рассказы представляют не только события сами по себе, но и репрезентации (представления) этих событий, создаваемые рассказчиками и аудиторией в процессе коммуникации (передачи информации и обратной связи). Хотя намерения рассказчика и интерпретации слушателей не всегда могут быть полностью поняты исследователем, ясно, что рассказывание весьма значимо для участников, кроме того, рассказывание оформляет саму организацию и то, как ее понимают люди. Кроме того, что члены организации рассказывают истории, они участвуют во многих других традиционных экспрессивных видах деятельности. Они используют жаргон, принятый в данной организации, метафоры, шутят, празднуют чей-нибудь день рождения или недавние достижения. Они персонализируют свое рабочее пространство, расставляя и развешивая открытки, фотографии, репродукции, грамоты, вымпелы, объявления и надписи. Они развивают привычные способы выполнения задач, которые становятся “правильным” поведением: “вот как мы здесь делаем дела”. Подобно логотипам и лозунгам компании, это поведение является тоже символическим.

Люди, возможно, в большей степени, чем другие животные, предрасположены, зависят и реагируют на символы и символическое. Вместо того, чтобы определять человека как рациональное существо, его, по замечанию Кассирера, следует определять как существо *symbolicum*. Символ - это знак, который обозначает нечто гораздо большее, чем он сам. Символы создаются и воссоздаются, когда люди приписывают элементам своего мира, в котором они живут, паттерн смысла и значения, который выходит за пределы своего изначального содержания. Любой объект, действие, событие, высказывание, выражение, понятие или образ представляет собой сырой материал для создания символа, в любом месте и в любое время.

Рассмотрим пример. Когда Гордон Чейз стал главой департамента здравоохранения Нью-Йорка, он пригласил на встречу управляющих и директоров и спросил их, чем они сейчас заняты. Ему назвали число собраний, которые приходится посещать, количество нанятого персонала, объем распоряжений, которые пришлось написать, и прочие выполненные бюрократические действия. “Но кого вы сделали здоровым сегодня (или на прошлой неделе, в прошлом году?), - спросил Чейз. - Сделали ли вы кого-нибудь в Нью-Йорке более здоровым и если да, то откуда вы это знаете?”. Чейз хотел подчеркнуть результат услуг, а не механику работы государственных служб. “Я хотел верной перспективы, я хотел, чтобы мои менеджеры осознали тот факт, что мы должны делать людей здоровыми и не забывать об

этом в каждодневной рутине, с которой всем приходится иметь дело”. Миссия агентства, по словам Чейза, была “заставить правительство работать, предоставлять людям услуги и делать это хорошо”.

Чтобы реализовать свое видение организационных ценностей, Чейз применял язык как форму *символизации*, то есть, слова, используемые для обозначения вещей, а не сами вещи. Кроме того, вопросы Чейза подразумевали не то, что значили на первый взгляд; на самом деле он не требовал отчета, а высказывал неудовлетворенность существующими нормами и стремился установить новые правила. Он делал это не только одними словами, но выстраивая последовательность своих вопросов, повторяя обращение к каждому из главных управляющих, а также используя тот факт, что в качестве нового начальника агентства, все, что бы он ни сказал или сделал в этих условиях, было бы рассмотрено как сигнал изменения ценностей и ожиданий. Высказывания, выражения, события и условия в этот раз послужили Чейзу движителем символической коммуникации и интеракции. Символическое имеет такую силу, что прорезается через “шум” всего видимого, высказанного, чтобы указать на самое главное, имеющее смысл.

Символика не только влияет на то, как люди воспринимают события, но и воздействует на поведение. Корпоративная архитектура символически оформляет поведение членов организации: церкви вызывают религиозное поведение даже у тех, кто не является религиозным. Подобно этому считается, что чистые помещения определяют чистоплотное поведение тех, кто ими пользуется. Использование легко сдвигающихся стульев вместо конференц-столов в залах для собраний способствует менее формальному взаимодействию. Чтобы проиллюстрировать взаимосвязь между архитектурой и философией менеджмента, давайте представим высокое здание западно-германской страховой компании, наполненное лестницами, и сравним его со шведской компанией, где одноэтажный дизайн, отсутствие башен и возвышений выражают эгалитарную философию и в своей символической возможности отрицает поведение, поощряющее иерархию.

Символическое воздействует на мнения и убеждения. В одном эксперименте служащим компании сообщили о намерениях руководства временно сократить оплату на 10% в течение экономического спада с тем, чтобы предотвратить массовые увольнения. Некоторым сотрудникам рассказали историю относительно такой политики, тогда как другим просто представили цифровые данные, поддерживающие или опровергающие важность этих мер. Те, кому была рассказана история, продемонстрировали большую лояльность упомянутым мерам, преданность организации.

Символическое поведение принимает множество форм. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся категории. Фольклористы называют их жанра-

ми, а исследователи организационных культур – артефактами, имея в виду то, что все эти проявления символического созданы, выработаны людьми.

### ***Вербальные выражения:***

- Жаргон, меморандумы (их стиль и язык)
- Пословицы, привычные поговорки, лозунги, крылатые фразы, метафоры
- Прозвища людей и оборудования
- Легенды, поучительные или предостерегающие истории, рассказы о личном опыте
- Шутки, забавные анекдоты, насмешки, “дурацкие истории”
- Убеждения, суеверия, слухи
- Рифмы, стихи, песни
- Церемониальные речи, выступления

### ***Действия:***

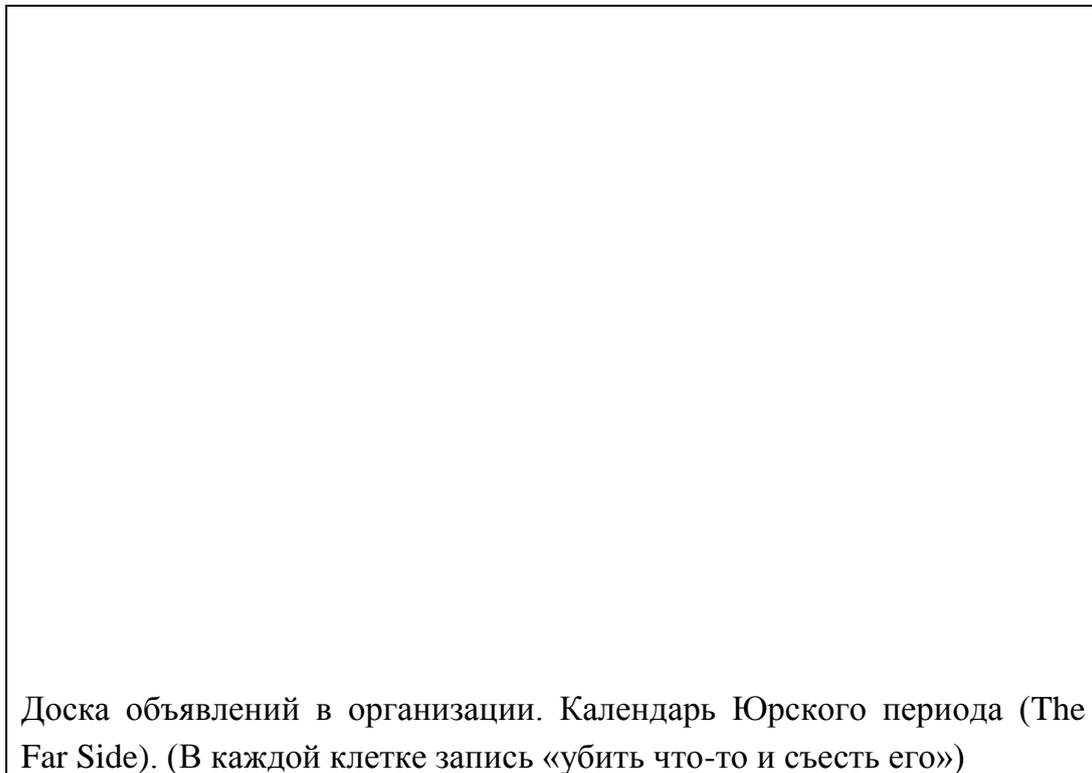
- Развлечения, отдых, игры
- Практические шутки (сыграть с кем-то шутку), проделки, шалости с посвящением новичков
- Празднования, торжественные события, вечеринки
- Жесты
- Совместная еда
- Ритуалы, обряды повышения, проводов на пенсию
- Собrania коллектива, вручения наград, церемонии
- Обычаи, социальная рутина
- Принятые, договорные приемы выполнения работы

### ***Объекты***

- Архитектура, дизайн рабочего места, убранство офисов
- Качество и распределение оборудования
- Организационные уставы, инструкции, руководства, листки новостей
- Доски объявлений (расположение, содержание, эстетика внешний вид)
- Плакаты, фотографии, выставленные памятные вещи
- Костюм, униформа фирмы, стандартный вид одежды
- Полученные награды или выполненные работы
- Декорация персонального рабочего места или оборудования
- Граффити
- Ксерокопируемый фольклор (создание, коллекция, вывешивание, распространение)

Данный перечень показывает, что любой объект (или действие) может в любое время наделяться людьми большим смыслом, чем он содержит изна-

чально, и широкие категории символов и символического поведения полностью пронизывают нашу жизнь. Исследования фольклористов, антропологов и социологов за последние два столетия показывают, что люди во всем мире и в течение всей известной нам истории рассказывают, играют, изготавливают декоративные предметы, празднуют, совершают ритуалы, переводят и применяют образный язык. Исследования организационного символизма принимают и подтверждает этот вывод.



Кроме того, что организационная структура и процессы, происходящие в организации, обладают символикой, символика сама по себе является инструментом. Исследования описывают такие “функции” символического поведения, обучение новых членов группы, фрейминг (обрамление, оформление) опыта и придание ему смысла, утверждение норм поведения, придание смысла сообществу, изменение сообщества или поддержание сплоченности, смягчение организационных противоречий, выражение эмоций и предоставление возможности сублимации, ухода в фантазию. Это значит, что любой предмет внимания организационного антрополога или социолога имеет те или иные символические аспекты, которые всегда следует учитывать, идет ли речь об организационных структурах и изменениях, о лидерстве, мотивации, коммуникации или о политике, практиках контроля и власти. Инструментальные и символические аспекты взаимосвязаны; объекты и их производство, поведение и действия основаны на смысле и влекут конструирование смыслов.

Два главных подхода в исследованиях организационной символики, символизма – это социокультурный функционализм и символический интерпретивизм. В 1935 г. А.Рэдклифф-Браун отметил, что понятие функции в социальной науке основано на аналогии между социальной и органической формами жизни. В человеческом обществе индивиды объединяются социальными отношениями в интегрированное целое подобно живому организму. Функция любой осуществляющейся сегодня социальной деятельности – это поддержание структурной целостности и стабильности точно так же, как части (и жизненные процессы) организма функционируют вместе для поддержания жизни этого организма. Позднее, в 1953 г. культурантрополог Уильям Бэском, обобщив ряд исследований фольклора, пришел к выводу, что традиционные символические формы гарантируют существование и воспроизводство культуры, обучая членов группы, знакомя их с ценностями и поведенческими нормами, а также обеспечивают согласие, применяя социальное давление и учреждая социальный контроль. Все это объединяется в единственную функцию – сохранение стабильности культуры.

В русле социокультурного функционализма Г.Баррелл и Г.Морган выдвинули теорию интеграции: общество и культура относительно гомогенны и стабильны, они состоят из взаимосвязанных, объединенных элементов, каждый из которых функционирует ради вечности структуры. Следовательно, функционализм близок к детерминизму: человеческое поведение оформлено внешними условиями. Онтологически функционализм является объективистским, поскольку предполагает, что изучаемая нами реальность является внешней по отношению к индивиду. Эпистемологически это позитивистское направление, полагающее знание жестким, реальным и выводимым в качестве причинных взаимосвязей и общих закономерностей. Методологически – это номотетическая перспектива, проверяющая гипотезы априори, используя количественные методы для получения утверждений в виде постулатов о законах. Язык исследовательских отчетов обычно “тонкий”, ненасыщенный: скорее выводы, парафразы, реконструкции и заметки в скобках, нежели детальные описания символического поведения или обширное цитирование информантов. Авторы этого направления обычно оперируют понятиями системы, функции и выживания, часто применяют философию социального инжиниринга, предлагая способы определения артефактов, их социокультурных функций и использования символов.

В свою очередь, многие из тех, кто работает в русле символического интерпретивизма, пишут об аффективных и эстетических аспектах жизненного опыта, об организационном мире как о чувственной и эмоциональной сфере, с ее собственными церемониями, ритуалами и драмами. Эти исследователи в меньшей степени интересуются инструментальностью, чем смыслами и интерпретациями. Подход здесь субъективистский, рассматри-

вающий реальность как продукт индивидуальных сознания, творчества и конструирования. Методологически символический интерпретивизм стремится получить знание “из первых рук”, понять “живые” концепты, значения и намерения путем включенности исследователя в повседневную жизнь организации. Исследование итерационно, при этом социальное действие понимается в развитии раскрывающихся здесь тематизаций. Документация и представление информации включают “насыщенное” описание социальной интеракции и индивидуальных проявлений поведения, основываясь на убеждении, что каждая человеческая ситуация является новой, наполненной множественными, часто конфликтующими смыслами и интерпретациями.

Символические аспекты организаций, по словам Барри Тэрнера, стоит изучать для того, чтобы понять эстетические и стилистические идентичности, которые образуются внутри них, чтобы увеличить наши знания о том, как создаются границы вокруг организационных идентичностей и чтобы произвести стратегические изменения. Другими словами, исследование символизма - это один из способов достичь более полного понимания организационного поведения, оно дает возможности применить гипотезы к разрешению практические проблемы, возникающие в организациях.

Некоторые исследователи, например, предлагают изучать символику, чтобы взглянуть изнутри на организационные процессы в условиях неопределенности, посмотреть, каким образом идеологические противоречия разрешаются или затеваются “мифами”, оценить парадокс и двусмысленность, выраженные в одежде, историях, дизайне офисов. Другие ориентируют исследования на поиск способов трансформации организаций, вмешательства в организационные процессы, влияния на организационные результаты посредством целенаправленного использования метафор, историй, ритуалов и церемоний.

Социокультурный функционализм в большей степени ориентирован на прикладные рекомендации, так как анализирует функции артефактов и действий для поддержания структурной стабильности. Прикладные аспекты в интерпретативистской перспективе (там, где они вообще рассматриваются) относятся к широкой области рефлексии, поскольку исследование фокусируется на множественных смыслах, на конфликтующих интерпретациях поведения, тех или иных событий в их непосредственных контекстах. Исследователь осмысливает многосторонний образ систем значений, которыми люди пользуются в данной организации. В процессе рефлексии с помощью исследователя может быть достигнуто более глубокое понимание динамики поведения, а возрастающее осознание организационных процессов и поведения может способствовать изменению и развитию.

Исследователь, постигая организационную культуру, фиксирует то, как происходит процесс приобретения языка субкультуры, как строится систе-

ма социальных определений ситуаций и действий. Эта система обладает организационной спецификой и может в определенной степени отличаться от норм общества за стенами организации. Социальный антрополог анализирует способы, которыми могут выражаться и соотноситься с определениями, данными в языке социальные и технические нормы организационной культуры. Несколько иной ракурс анализа – изучение множественности уровней символической интерпретации в индустриальной среде, то есть субкультур и их особенностей внутри организации. В силу того, что всякая достаточно большая организация разделена по сферам деятельности и уровням административной иерархии, то и каждая социальная ситуация интерпретируется по-разному.

В зависимости от распространенности (степени признания) тех или иных определений ситуации, различают следующие культурные репертуары, или системы определений, которыми пользуются люди в организации: 1) **универсальный**, базовый, принимаемый всеми членами группы набор смыслов. Именно к этой системе постоянно обращается менеджмент, выполняя управленческие функции; 2) **субкультурный** - уникальный набор смыслов, характерных для данной группы. На этом уровне универсальный набор смыслов преобразуется применительно к конкретным условиям деятельности; 3) **индивидуальный** - созданный членом организации в качестве собственного “культурного кода” с использованием смыслов, заложенных на универсальном и культурном уровне. Индивид адаптирует их, соотносясь со своим повседневным опытом. Исследователь должен направить свое внимание на объяснения, рассуждения, анекдоты, нормативные взгляды, мифы и организационные символы тех конкретных субкультур, культурных общностей, в которых протекает повседневная деятельность индивидов.

Носители культуры осознают тот мир, в котором они существуют, как данность. Культурные артефакты (манера одеваться, общаться, способ выполнения трудовых операций) чаще всего очевидны, принимаются как должное и специально не рефлексированы, не осознаются индивидами. Социальный антрополог, этот “профессиональный чужак”, по выражению Майкла Эгара, должен обладать способностью заглянуть за эту очевидность. Он должен осознавать, что любая деятельность, технологический процесс, событие, факт следует рассматривать как результат и процесс социального конструирования. Индивиды в своей повседневной жизни создают специфическую социальную реальность, в процессе ее осмысления, присваивая ей некоторые значения. Таким образом, помимо физической реальности создается реальность социальная. Социальная реальность выступает интересубъективным, создаваемым во взаимодействии и диалоге контекстом трудовой деятельности в организациях.

Проблемы управления предприятиями и организациями, особенности ад-

министративного контроля в переходный период стали одной из важных тем отечественных социологических исследований, опирающихся на социально-антропологические методы. Актуальность таких исследований обусловлена тем, что она позволяет проникнуть в самую сердцевину трудовых коллективов - тех специфических коллективных образований, которые на протяжении определенного и весьма длительного периода определяли жизнь и деятельность миллионов людей в нашей стране в большей степени, чем во многих других странах. Концепт “трудо́вой коллектив” за советский период успел превратиться в нормирующую идеологию, став особым символом советских производственных отношений. Это понятие скрывало в себе уникальное, сложное и во многом еще не до конца раскрытое содержание, характеризующее определенный тип организационной культуры. Роль предприятия в жизни советского человека была огромной. Кроме источника социальных благ и заработной платы, трудовая деятельность в организации являлась мощным инструментом социального контроля и источником самоидентификации, маркером политической лояльности. Современные исследования, проводимые в стратегии кейс-стади, предоставили социологам возможность выйти на достаточно глубокие пласты повседневной жизни организаций, те стороны их бытия, которые трудно или невозможно охватить анкетным опросом.

Итак, этнографические методы изучения организационной культуры опираются на возможность постижения некоей социальной реальности, заложенной в рутинных взаимодействиях социальной группы, “подойти как можно ближе”. Простейший способ распознать отличия между доминантной культурой и субкультурами организации - наблюдать повседневное функционирование группы со стороны.

Характеристики наблюдаемой культуры постепенно проявляются для исследователя в образцах взаимодействий между людьми, в особенностях языка, образах и темах, звучащих в беседах, многочисленных ритуалах будней и праздников, повседневной рутине. И, как только выявляется общее для этих аспектов культуры, оказывается возможным реконструировать историческое объяснение тому, почему все происходит именно так, а не иначе. Антрополог здесь стремится снять отчуждение между собой - носителем определенной культуры - и теми, чью культуру он исследует, на первых порах учится смотреть на чужое как на свое, а впоследствии обретает способность делать знакомое неизвестным.

<p><b>Новые понятия</b> <i>Холизм</i></p>	<p><i>Язык, мифы, ритуалы и идеология организации</i></p>
---	---

## Вопросы для обсуждения на семинаре

- Рассмотрите более подробно подходы к изучению организационной культуре, реализуемые Шейном и Хофштеде. По каждому из подходов должно быть подготовлено отдельное сообщение.
- Разделитесь на малые группы и обсудите политическое содержание этих подходов, ход консультационного анализа с их применением и возможные практические советы, которые могут быть сформулированы.
- Рассмотрите более подробно и найдите примеры методической организационной социализации, идеологии, мифа, ритуала, языка, символа и контроля.
- Поясните на конкретных примерах рассуждение о различных символических системах организации.
- Проведите анализ символического в какой-нибудь известной Вам организации.

## Литература

Лич Р.Э. Введение. [Структурное исследование мифа и тотемизма] / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга, 1997. С.559-591.

Ионин Л.Г., Социология культуры. М.: Логос, 1996.

Миф. Ритуал. Символ // Культурология. XX век. Словарь. СПб.: Университетская книга, 1997.

Ватанабэ Х. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России // Менеджмент. №2, 1996. С. 46-58.

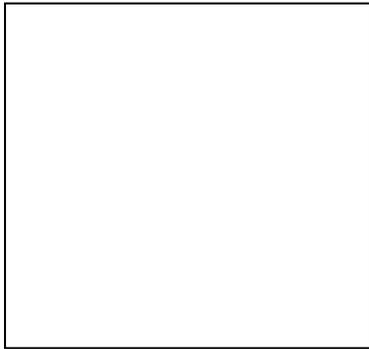
Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. № 3, 1996. С.71-95.

Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. №4, 1995. С. 41-59.

Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент, 1995. №1. С. 60-77.

Силвермен Д., Уолш Д., Филипсон М., Филмер П. Новые направления в социологии. Москва: "Прогресс", 1978. С.286-289.

## ***Тема 10. Концепция социальной практики в исследовании организаций***



Организационная культура оказалась таким удачным эвристическим понятием, что нашла применение во многих теориях, описывающих широкий круг проблем организаций и управления. Еще одна важная концепция – социальной практики – проходит красной нитью у многих авторов в области философии, антропологии, социологии, организационных исследований и экономики. Здесь мы рассмотрим ее применение к исследованию менеджмента как социальной группы, института и особой рациональности.

Несмотря на многочисленные попытки социологов преодолеть теоретическую фрагментарность, все же односторонность и функционалистскую объяснительную логику успеха удалось достичь немногим. По замыслу ряда авторов, “практический подход”<sup>108</sup> способен привести к долгожданному плодотворному разрешению кризиса. Как мыслятся социальные процессы в организации с точки зрения практического подхода? Эмпирические исследования организаций наглядно свидетельствуют о нескончаемом, постоянном кризисе, переживаемом организациями на различных уровнях и в разные периоды. В этом состоит неотъемлемое свойство любой иерархической организации.

Отдельные подразделения, направления деятельности и сферы жизни в ней постоянно стремятся увеличить свои материальные, информационные и символические ресурсы. Менеджмент, обладая монополизированным правом обладать знанием о целях организации, рассматривается в этой исследовательской традиции как процесс деятельности, направленный на предотвращение процессов фрагментации и разделения. Эти цели достигаются посредством управления организационными механизмами координации и интеграции социальных взаимодействий. Согласно этому подходу, трудовые организации являются сферой пересечения множества социальных практик, которые задействованы в развитии организации, поскольку предоставляют различные собственные стратегии.

Отдельные подразделения, направления деятельности и сферы жизни в ней постоянно стремятся увеличить свои материальные, информационные и символические ресурсы. Менеджмент, обладая монополизированным правом обладать знанием о целях организации, рассматривается в этой исследовательской традиции как процесс деятельности, направленный на предотвращение процессов фрагментации и разделения. Эти цели достигаются посредством управления организационными механизмами координации и интеграции социальных взаимодействий. Согласно этому подходу, трудовые организации являются сферой пересечения множества социальных практик, которые задействованы в развитии организации, поскольку предоставляют различные собственные стратегии.

Каким образом может быть достигнута наиболее реалистичная и гибкая социологическая (социально-антропологическая) концепция менеджмента? Следует начинать с определения детерминант менеджмента, за что собственно и подвергались критике ранние научные представления об управлении. Однако теперь здесь признается наличие ряда реальностей, обуславливающих социальную природу организаций: эти институты действуют в рамках определенной социально-экономической системы; они довольно

<sup>108</sup> Использование этого термина обусловлено тем, что в данной традиции представлены исследования, опирающиеся на понятийный и методологический аппарат изучения социальной практики в том числе в рамках социологии повседневности.

жестко структурированы и в своей деятельности вынуждены подчиняться экономическим, техническим, административным и политическим императивам, действующим в этой системе.

Внутренние структуры организации, кроме того, обладают собственными рациональностями, порождающими не только определенные правила и нормы, но и противоречия, на разрешение которых направлена работа корпуса управленцев. Рассматриваемый подход учитывает тот факт, что менеджеры, хотя и работают ради достижения дисциплины и сотрудничества членов организации, сами дифференцированы по уровням, функциям и специализациям. Следовательно, для самих менеджеров характерны собственные внутренние и, зачастую, противоречивые, рациональности.

Практический подход в социологии менеджмента развивается с опорой на более формализованную теорию, основанную на концепции социальной практики. В определении социальной практики можно выделить пять взаимосвязанных характеристик, необходимых для концептуализации менеджмента.

#### **Социальная практика (по К.Хэррису<sup>109</sup>)**

1. Класс действий, в который участники вовлечены как члены сообщества или вида деятельности.
2. Концепции, через которые определенные общие цели или проблемы, определяются как осмысленные для деятелей, вовлеченных во взаимодействие.
3. Общие цели или проблемы, для разрешения которых создан использующийся участниками общий язык.
4. Средства или ресурсы (и материальные, и символические), посредством которых достигаются определенно значимые проекты.
5. Ситуативные условия или принуждающие обстоятельства, в которых протекает совместная деятельность, ресурсы, в которых она нуждается, связи, в которые включены участники, общие и направленные.

Социальное пространство организации, с точки зрения практического подхода, разделено на множество пересекающихся, но, тем не менее, самостоятельных социальных практик. Если это страховая компания, то в ней работают страховые агенты, бухгалтерский, юридический отделы, аналитическая, безопасности и рекламная службы, отделы по направлениям дея-

---

<sup>109</sup> Harris C.C. Fundamental Concepts and the Sociological Enterprise. London: Croom Helm, 1980. P.29.

тельности - страхование от несчастных случаев, автомобилей, недвижимости и т.д. Эти виды деятельности представляют собой первичные социальные практики. Работники каждой из этих служб обладают собственными взглядами на то, как следует вести дела, возникают системы неформальных отношений, собственные ритуалы, традиции, механизмы социализации и неформального контроля. Такие отделы и виды деятельности стремятся добиться от фирмы максимально возможного признания заслуг их отдела, направления деятельности и, следовательно, получить больше ресурсов.

Ресурсы могут быть как символическими (участие в особых совещаниях, снисхождения в отношении рабочего времени, особый дизайн офиса и его расположение, доступ к офисной технике), так и финансовыми (уровень оплаты труда, средства на премии), материальными (дорогая мебель, величина помещения, обеспеченность офисной техникой). Так возникает процесс фрагментации, внутренней конкуренции за ресурсы между различными первичными социальными практиками. Зачастую это становится причиной того, что организация “разваливается”, не преодолев развития внутреннего кризиса. С другой стороны, каждый член организации вовлечен в различные социальные практики: например, линейные менеджеры вынуждены, с одной стороны поддерживать механизмы административного контроля, а с другой стороны – искать сотрудничества со стороны рядовых работников.

В рамках практического подхода менеджмент представляет собой вторичную социальную практику, через которую представлены и поддерживаются административная регуляция и контроль над деятельностью и взаимодействиями, в которые вовлечены не-менеджеры как члены организационных сообществ, осуществляющих первичную производственную деятельность. Управление направлено на составление сложных разрозненных производственных практик в единое целое – в организационные структуры, представляющие собой некую концептуальную и материальную целостность. Это достигается через использование различных физических и символических ресурсов и привлечение различных координирующих механизмов, устраняющих фрагментарность и предотвращающих (хотя бы и временно) распад организации.

Деятельность в сфере управления трудом определяется двумя механизмами - конфликтом труда с собственностью и управлением ресурсами, необходимыми для первичной производственной деятельности. Они в состоянии, хоть бы и временно, регулировать и процессы внутренней социальной борьбы, достигать социального консенсуса, в рамках которого только и можно осуществить эту регуляцию. Практический подход позволяет подойти к разрешению трех главных теоретических проблем. Во-первых, он достигает концептуального синтеза трех ключевых аспектов менеджмента, которые ранее были изолированы друг от друга - технику, процесс и меха-

низм. Это реализуется комбинированием этих элементов в модели менеджмента, представлением о ней как о социальной единице взаимодействия, обслуживающей задачи “сборки” производственной деятельности с помощью процесса организационного структурирования.

Во-вторых, происходит отказ от ортодоксального рассмотрения менеджмента как унитарного управленческого механизма, направляемого техническими, политическими или идеологическими императивами, которым жестко подчинены все аспекты социальной деятельности, включая управленческую. Вместо этого, практический подход рассматривает задачу менеджмента как обеспечение жизнеспособности организации посредством достижения определенной степени общей координации и управления разделенными первоначально производственными практиками. Эти практики в свою очередь движимы очень мощными центробежными силами, направленными на увеличение организационной сложности и разобщенности.

Представленные в менеджменте план и структура различных интегрирующих механизмов, через которые осуществляются попытки общей “сборки” и регуляции, отражают наиболее влиятельные интересы владельцев собственностью или тех, кто осуществляет контроль за стратегическими материальными ресурсами и инструментами. Однако, управленцы сами по себе так же представляют источник влияния и требований. Это выражается в определенных механизмах и объяснениях, которым они следуют в своих попытках свести раздробленные первичные производственные практики, становящиеся независимыми. В организации все стремятся удовлетворить свои требования, и необходим баланс между конкурирующими рациональностями.

В третьих, практический подход обеспечивает интегрированные концептуальные рамки, связывающие воедино поведенческий, организационный и социальный уровни анализа. При этом уже нет уступок анализу функционалистского типа, в котором альтернативные подходы отступают перед лицом сложности управленческого бытия. В этом смысле поведение управленцев отражает в себе неуклонно возрастающее противоречие между (а) необходимостью на протяжении длительного времени поддерживать единство организации, (б) жизнеспособностью институционализированных систем управления, которым менеджеры вверяют достижение общего единства, (в) ситуативной необходимостью использования специфических механизмов и схем, в процессе чего размывается последовательность и стабильность, существовавшая ранее.

Противоречие между **бюрократической логикой**, которая предполагает строгое соблюдение правил необходимой координации и **практикой самой работы**, требующей использования механизмов, техник и соглашений, не обозначенных в формальных предписаниях, является центральным момен-

том для концептуальных рамок, представленных в современной социологии менеджмента. Те менеджеры, которые несут прямую ответственность за производственную деятельность, ощущают это напряжение в большей степени, чем другие. Впрочем, видимо, все менеджеры имеют в своем повседневном опыте ощущение такого противоречия. Это позволяет определить ключевую функцию менеджеров – посредничество, промежуточное положение между внутренним давлением, выраженным в организации, и внешними требованиями, сконцентрированными в меж-организационной системе.

Практический подход пытается переосмыслить все предыдущие подходы, описывая систему свободно соединяемых, скоординированных практик, ориентированных на поддержание производственной деятельности. Эта система базируется на исключительной собственности на производственные ресурсы определенных социальных групп и порожденной этим обстоятельством борьбой конфликтующих интересов. Общее направление анализа, задаваемое практическим подходом, – рассмотрение административного управления как попыток организовать труд в условиях взаимно сообщающихся практик, с их многочисленными внутренними противоречиями.

### **Новые понятия**

*рационалистические модели управленческой деятельности*

*социальная практика*

*практический подход*

*бюрократическая логика*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Вас пригласили для изучения проблем организации (частной школы, автозаправки, магазина). Разделившись на группы, представьте образцы фрагментации и внутреннего конфликта. Приведите варианты позитивного и негативного разрешения менеджерами этого конфликта.
- В чем состоит конфликт между требованиями логики работы и бюрократическими предписаниями? В чем состоят различия между понятием "бюрократической логика"
- Как вы понимаете природу механизмов, определяющих деятельность менеджмента (конфликт труда с собственностью и управление ресурсами)? В чем суть противоречий между ними? Какие инструменты решения или снижения такого противоречия существуют?

### **Литература**

Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. М. 1988. С. 56-116, 158-161.

Волков В.В. О концепции социальных практик(и) в социальных науках. Социологические исследования, 1997. № 5. С. 9-23.

Григас Р.С. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс, 1980.

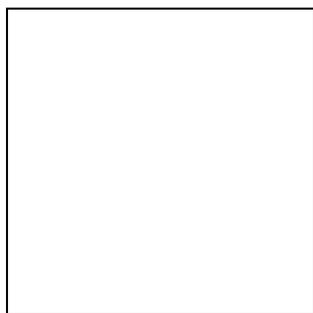
Производственные интервью. Вып. 1. Под. ред. Белановского С.А. М. 1991.

Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования. №3, 1993.

Симонян Р.Х. Начальник цеха. Москва. 1981. С. 46-138.

Уильямсон О.И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. 1993. Т.1, вып. 3. С. 39-49.

### ***Тема 11. Социальная практика и проблемы административного контроля в организации***



Проблема контроля является центральной в социально-антропологических исследованиях менеджмента и организаций. Как менеджеры осуществляют управление огромными человеческими сообществами, объединенными в организации? Почему возможна координация деятельности в таких социальных институтах, разделенных на многочисленные подразделения, а в последние годы приобретающих мультинациональный характер? Административный контроль рассматривается в современной социологии организаций как социальный процесс, направленный на упорядочение трудовых отношений в условиях конфликта между производственной деятельностью и средствами, которыми эта деятельность обеспечивается. В фокусе анализа находится динамика стратегий и механизмов управления производственной деятельностью в условиях, когда социальные группы придерживаются конфликтующих приоритетов и интересов в процессе трудовых отношений. В рамках практического подхода был синтезирован аналитический инструментарий различных направлений социального анализа менеджмента. Выдвинутый проект исследования административного контроля объединил три основных идеи: следует выделять уровни контроля и рассматривать каждый из них отдельно; изучение контроля должно быть направлено на механизмы, связывающие различные его уровни; необходимо охарактеризовать процессы, с помощью которых происходит соединение уровней и механизмов контроля.

Исходным пунктом переосмысления административного контроля стала идея Дж.Стори о том, что «структуры и смыслы контроля являются социальным продуктом и их существование определяется и репродуцируется

как менеджерами, так и рабочими”<sup>110</sup>. Любая конкретная эмпирическая ситуация демонстрирует “различные образцы механизмов, структур и действий... Для того, чтобы достичь и поддержать административное управление, уровни и циркуляция управления подчинены непрерывному эксперименту”<sup>111</sup>. Это предположение о том, что вариативность присуща практикам контроля на различных уровнях системы, подчеркивает нестабильность общего процесса управления. Природа его состоит в свойстве многочисленных механизмов контроля постоянно “возникать, приобретать и затем терять активность, комбинироваться друг с другом и возникать снова в чистом виде”<sup>112</sup>.

Выделяют три **уровня административного контроля** - корпоративный, организационный и контроль на рабочем месте (*working place*). Уровень **корпоративного контроля** охватывает общие проблемы приспособления работников к долговременным экономическим приоритетам. Речь идет о социально-экономических процессах и условиях деятельности, отражающихся на более низких уровнях принятия решений в организации. На корпоративном уровне возникает то, что принято называть “генеральной линией”, “общей стратегией”.

**Организационный уровень** контроля рассматривает те “трансляционные процессы”, посредством которых осуществляются принципы и приоритеты корпоративной политики. На этом уровне конструируются рамки деятельности, практические руководящие принципы, формирующие рутинный, ежедневный процесс принятия решений. Контроль **на рабочем месте** подчеркивает детальную организацию рабочей деятельности в рамках, установленных пошаговым планом выполнения действий или графиком, определяющим такие позиции, как количество персонала, выполнение производственных заданий и их скорость.

Каждый из этих уровней связан с определенным набором институтов (**социальных механизмов**), через которые решаются конкретные проблемы, характерные для него. Контроль на корпоративном уровне связан с системой стратегических механизмов. Они регулируют общие экономические, политические и социальные параметры, в рамках которых осуществляется производительная деятельность. На корпоративном уровне работают, например, такие социальные институты, как совещание верхушки компании, институт контактов с другими организациями сходного профиля. Сюда же могут быть включены механизмы, имеющие определенную функциональную специализацию и расположенные ниже в управленческой иерархии,

---

<sup>110</sup> Storey J. Means of Managerial Control // *Sociology*. Vol.19. N.2. 1985. P.193-211.

<sup>111</sup> Ibid. pp.198-199.

<sup>112</sup> Ibid. p.207.

например, производственные планерки у заместителя директора.

Организационный уровень управления определяется набором механизмов, опосредующих разнообразные общие политические параметры в рутину конкретной деятельности. Он представляет из себя сложную композицию структурных элементов, обозначенных в работах Г. Минтцберга “средней линией”, “техноструктурой” и “поддерживающим персоналом”<sup>113</sup>. Здесь действуют управленцы среднего уровня, штатные управленческие консультанты, имеющие отношение к организационной стандартизации, а также специалисты, занятые вне непосредственного производственного процесса, постоянно обеспечивающие линейных менеджеров консультациями и поддержкой. Основная задача опосредующих механизмов состоит в обеспечении и поддержании обоюдной связи между глобальной политикой, исходящей от “стратегической верхушки” и рутинным поведением “операционального основания” (уровня, на котором осуществляется текущая производственная деятельность).

Контроль на рабочем месте связан с системой социальных механизмов, направленных на поддержание повседневного производства прибавочной стоимости в организации и, тем самым, на обеспечение долговременной прибыли. Этот уровень контроля выражается в решениях, касающихся деталей производственного процесса, и в механизмах, определяющих выполнение конкретного рабочего задания в соответствии с общей спецификацией. Эта спецификация содержится в программе действий, составленной управленцами средней линии. Руководители первой линии, мастера и младшие начальники производства устанавливают структурные компоненты, которые разворачиваются в целую систему формальных и неформальных механизмов и направлены на оценку работы, каждодневный мониторинг за выполнением рабочих обязанностей.

В завершение обзора аналитической структуры практического подхода рассмотрим **социальные процессы**, характеризующие различные институты контроля в организации. Стратегические контрольные механизмы зависят от процессов, связанных с “синоптическим рационализмом”. Это понятие означает формально планируемые процедуры, которые обеспечивают глобальную перспективу предприятия, долговременное развитие, связанное с рынком, производством, планированием и организацией. Подобно синоптикам, прогнозирующим метеорологическую обстановку, стратегические механизмы контроля задействованы в процессах оценки будущности организационного развития, финансовых и технических факторов. Образно говоря, романтизм прогноза вводится в прагматическое русло посредством рационализации целей. Тем самым обеспечиваются предпочтительные

---

<sup>113</sup> Mintzberg H. The Structuring of Organisation. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall, 1978.

идеологии, которыми пользуется менеджерская элита для легитимации определенных целей, образа действий и их последствий в глазах для участников более низкого уровня (включая управленцев среднего и нижнего звена).

Опосредующие механизмы контроля основаны на специализированном знании и инструкциях, соотнесенном с так называемым “возрастанием логики”. Имеется в виду процесс постепенного, пошагового, эволюционного развития, в котором проявляются постоянные усилия по достижению и упорядочению труднодостижимого политического консенсуса внутри группы менеджмента. Стратегические цели, формулируемые “синоптическим рационализмом”, изменяются, если это необходимо для поддержания баланса между требованиями политики управления и сложностью процесса производства.

Механизмы контроля на рабочем месте опираются на процесс “разрозненного экспериментализма”. Он подразумевает реальность повседневной организационной жизни, в которой происходят многочисленные взаимодействия по поводу производственного процесса. В ходе его как управленцы, так и рядовые работники постоянно “экспериментируют” в попытках расширить сферы контроля. Разрозненность этого процесса подразумевает действие различных и разнонаправленных сил, придающих ему зачастую известную долю случайности. Тем самым преодолеваются и корректируются технические и политические реальности, возникающие на рабочем месте, в связи с чем постоянно сдвигаются “границы контроля”. Такие разнообразные механизмы контроля, как правила, нормы, оборудование, каналы коммуникации, рабочие задания, распределение работы и производственные отчеты используются последовательно или одновременно для того, чтобы работники выполняли свои обязанности на требуемом уровне. Для обеспечения операционального контроля руководители сочетают принуждение и убеждение. Соотношение того и другого тесно связано с характером приоритетов, формулируемых на высших уровнях структуры управления.

#### **Система административного контроля в организации**

Уровни	Механизмы	Процессы
корпоративный	стратегические	синоптический рационализм
организационный	опосредующие	возрастание логики
рабочее место	операциональные	разрозненное экспериментирование

Таким образом, различные уровни контроля, во-первых, могут напрямую

конфликтовать друг с другом, пересекаться или быть относительно изолированными. Зачастую управленцы на каком-либо конкретном уровне системы административного контроля не могут не вступать в противоречие с какой-либо из практик контроля, используемых на других уровнях. Во-вторых, контроль не просто представлен сверху, он рассредоточен в разнообразных формах борьбы между рабочими и менеджерами. Конфликт неизбежен, поскольку менеджеры несут ответственность за изменение характера управленческого давления и тех требований, к которым их обязывает сложившаяся социальная ситуация. В-третьих, административный контроль на уровне конкретной фирмы лучше рассматривать как феномен, порождающий компромиссы внутри и между уровнями организационной иерархии.

По словам П.Эдвардса, «фирмы развивают свои практики управления с использованием лишь тех средств, которые имеются у них в распоряжении. Они не столько выражают какие-то определенные стратегии, сколько реагируют на конкретные обстоятельства тем способом, какой представляется возможным в данной ситуации. Даже если организации имеют ясно выраженные цели, то политика этих организаций – это не идеальный тип. Каждый раз применяются самые разнообразные средства управления процессом труда и закрепления работников в фирме»<sup>114</sup>. Иными словами, на конкретном предприятии и при определенных условиях работы контроль формируется множеством различных трудовых практик с их собственными истоками и организационными принципами.

### **Новые понятия**

*Административный контроль: уровни, процессы, механизмы*

*Синоптический рационализм*

*Стратегическая верхушка*

*Операциональное основание*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Как можно применить рассмотренный подход для анализа перехода от «социалистической» системы управления к капиталистической?
- Рассмотрев материалы эмпирических исследований (кейс-стади), найдите конкретные образцы технического, административного и институционального управления.
- Пользуясь теми же источниками, найдите свидетельства того, как определенные доминантные группы менеджмента используют структурный дизайн организации для утверждения политических интересов.
- В том же эмпирическом материале найдите примеры манипуляции организационными символами и ценностями для достижения целей менеджмента.

---

<sup>114</sup> Edwards P.K. Conflict at Work. Oxford: Basil Blackwell, 1986. P.41.

## Литература

Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. № 2, 1995. С.12-19.

Блау П.М. Исследование формальных организаций // Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы. М.: 1970.

Голднер Э. Анализ организаций // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. М., 1967.

Занятость на предприятиях: структура, внешняя и внутренняя мобильность, политика менеджмента // Социально трудовые исследования, вып. IX. М.: Ин-т мировой экономики и международных отношений РАН, 1997.

Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.) / Под. ред. В.Кабалиной. М.: ИМЭМО РАН, 1996.

Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под. ред. В.И.Кабалиной. М.: Российская политич. энциклопедия, 1996.

Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов/ Под. ред. Герчикова В.И., Кошман М.В. Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.

Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.

## ПОЛЕВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

### *Тема 12. Основные понятия этнографической полевой работы*

*Антропологу редко удается не бросить собственную тень на картину, которую он рисует.*

*Урсула ле Гуин*

Этнографию как определенную научную практику социальных исследований связывают с символическим интеракционизмом, восходящим к чикагской школе. Это направление представило новую интерпретацию роли исследователя-наблюдателя, который раньше представлялся как находящийся вне объекта исследования и тот, чья деятельность направлена на объективное описание социального поведения в терминах внешней по отношению к индивиду причинности. Теперь же исследователь оказался “включенным” в объект. Такое гуманистическое видение науки восходит к описательной психологии Вильгельма Дильтея; здесь необходимо обладать эмпатией по отношению к тем людям, которых мы изучаем. Впоследствии М.Вебер применил идею “*verstehen* (понимание)” для развития своей понимающей, интерпретатив-

ной социологии. В словах Дильтея выражается принцип социального исследования как понимания социально-типичного через детальное описание единичного: “Человеческие расы, нации, общественные классы, профессиональные формы, исторические ступени и индивидуальности, - все они являются дальнейшими разграничениями индивидуальных различий в рамках единообразной человеческой природы... Выражением такого положения вещей является то, что умственное и духовное состояние целой эпохи может быть представлено в одном индивиде”<sup>115</sup>. М.Вебер полемизировал с Дильтеем о дистанции по отношению к изучаемому предмету, отдавая предпочтение логике образования понятий, а не “психологизму”, свойственному Дильтею. Однако с точки зрения важна веберовская методология, ориентирующая исследования на индивида или группу индивидов в аспекте осмысленного поведения, доступного пониманию социолога.

Этнографический метод относится к интерпретативной парадигме, специфически важным для которой, по М.Веберу, “является прежде всего поведение, которое, во-первых, по субъективно предполагаемому действующим лицом смыслу соотнесено с *поведением других* людей, во-вторых, *определено* также этим его осмысленным соотнесением и, в-третьих, может быть, исходя из этого (субъективно) предполагаемого смысла, понятно *объяснено*”<sup>116</sup>. В дальнейшем развитии понимающего направления социологии в символическом интеракционизме наиболее предпочитаемыми исследовательскими методами стали включенное наблюдение, глубокое и полуструктурированное интервью, документирование событий, посредством которых выявляются субъективные переживания и достигается понимание людей.

Это направление стало одним из наиболее влиятельных в полевых исследованиях так называемой качественной методологии. Социальную антропологию всегда характеризовал “этнографический” метод (прямое наблюдение за поведением), используемый для сбора данных в традиционных общностях. В то же время Р.Берджес указывает, что некоторые британские социологи, особенно те, которые исследуют современное общество, скажем, школу и поведение учеников в классе, также используют термин “этнография” для описания своего метода<sup>117</sup>. В антропологии, социологии и социальной психологии используется метод наблюдения, но обозначается это по-разному, например, “полевая работа” (fieldwork), “этнография”, “исследование случая” (case study), “качественное исследование”.

Необходимо подчеркнуть различие понятий “кейс стади” и “этнография”. Дело в том, что этнографическое исследование организации - это в принци-

<sup>115</sup> Дильтей В. Описательная психология. СПб.: Алетейя. 1996. С. 152-153.

<sup>116</sup> Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс. 1990. С.497.

<sup>117</sup> Burgess R.G. In the field // London: Unwin Hyman, 1984, p.161.

пе всегда кейс стади, изучение одного отдельно взятого объекта. Однако этнографическое описание носит более насыщенный характер, т.е. содержит детальное представление социального контекста исследуемых событий, имеет отчетливые следы авторского присутствия, которое не скрывается, более того, в ряде этнографий демонстрируется открыто. Как правило, этнографический тип кейс стади – это исследование, проводившееся длительное время, в течение которого ученому удалось наладить доверительные отношения с ключевыми информантами, сократить культурную дистанцию между собой и тем социумом, в двери которого он заглядывает.

Является ли кейс стади единственным “продуктом” применения этнографического метода? Разумеется, нет: результатом этнографического исследования может быть и статья, подготовленная по частной проблеме, и программа дальнейшего исследования с использованием других методов, и даже интервенция в изучаемую культуру. В свою очередь, кейс стади продуцируется не только из собранного этнографического материала, но и на основе статистических отчетов и других данных количественного характера.

Развитие эмпирических исследований обычно сопровождается дискуссией по поводу стратегии исследования, методов сбора полевых материалов, организации этого процесса, видов анализа и способов теоретических обобщений (исследовательских подходов). Изменяется и расширяется терминологический аппарат путем введения понятий, более адекватно отражающих характер полевой работы.

По свидетельству Мартина Хаммерсли, кроме особой роли участника исследования и акцента на методе наблюдения, становление этнографии как социологической методологии базировалось на “критике количественных, особенно опросных и экспериментальных, исследований”<sup>118</sup>. При проведении массового опроса ожидания исследователя выражаются в самом содержании вопросов, в связи с чем становится затруднительно и практически невозможно получить те свидетельства, которые изначально не были представлены в исследовательской схеме. Социальное исследование осуществляется здесь искусственным образом, не позволяя выявить “естественные” повседневные установки людей. Более того, как указывает Хаммерсли, в таком случае исследователи пренебрегают процессами развития и изменения, творческой ролью индивидов и социальных групп.

В этнографическом, или социально-антропологическом исследовании это ограничение снимается посредством применения естественных (*natural*) *методов сбора данных*, таких процедур, как неструктурированное (глубокое) или полуструктурированное интервью, наблюдение и анализ документов, в

---

<sup>118</sup> Hammersly M. What's wrong with ethnography? The myth of theoretical description // *Sociology*. 1990. №24. p.597.

том числе, фото- и видеоматериалов. “Естественность” в данном контексте подразумевает тесную связь социологического мышления с познавательной деятельностью в повседневной жизни. Ученый, применяющий этнографические исследовательские методы, убежден в том, что “социальный мир может быть открыт... и это может быть достигнуто при помощи наблюдений и использования “естественных” установок, лежащих в основе исследовательской ориентации”<sup>119</sup>.

Характерной чертой “естественной” установки становится “неконтролируемость” процесса сбора данных. В полевых условиях исследователь подчас вынужден лишь фиксировать факты, не имея возможности что-либо уточнить или подтвердить. Течение естественного процесса наблюдения или беседы в силу определенных обстоятельств ограничивает возможность быстро и однозначно проверить истинность гипотез. Механизмы обоснования научного вывода, применяемые в формализованном опросе или контент анализе, здесь имеют ограниченную применимость. Дж.Дуглас говорит в этом случае о таком качестве социологического метода как “контролируемость”<sup>120</sup>. Полностью контролируемые можно назвать методы, основывающиеся на строгом позитивистском обосновании — сбор статистических данных, опрос, эксперимент. Эти методы подразумевают проведение исследования в рамках определенного плана с выделением обоснованных индикаторов, жесткие рамки сбора информации строго структурированного типа, выверенные средства проверки гипотез. Данные могут отбраковываться в соответствии с формальными правилами, что обеспечивает их контроль со стороны исследователя.

Противопоставление природы применяемых методов связано, прежде всего, с особенностью *описания* действительности. По мнению Н.Денцина, первым шагом качественного исследования является развитие полного и всестороннего описания феномена в процессе исследования<sup>121</sup>. Он считает, что это можно обозначить как “насыщенное” (thick) описание. Оно противопоставлено “ненасыщенному” (thin) описанию, которое является ничем иным, как “факт”. Эта терминология впервые была использована Клиффордом Гиртцем в его обосновании социально-антропологических исследований. В дальнейшем работа Гиртца “Интерпретация культуры”, где рассматриваются особенности насыщенного описания, стала одной из наиболее цитируемых в социальной антропологии организаций. Н.Дензин полагает, что такое описание должно включать в себя информацию о контексте действия, намерениях субъекта и о смыслах, вкладываемых в действия, а также о развитии событий. Именно детальность и повествовательная природа “этногра-

<sup>119</sup> Hammersly M. Ibid. P.598.

<sup>120</sup> Douglas J. Investigative social research. Beverley Hills: Sage, 1976.

<sup>121</sup> Denzin N.K. The Research Act. Chicago: Aldine, 1978 P. 33.

фического описания”, на наш взгляд, наиболее полно отражает позицию исследователя.

Рассмотрим теперь различия в подходах качественной и количественной парадигм относительно природы информации, полученной в ходе полевого исследования. Такие факты принимают в полевой позитивистской ориентации вид *"данных"*. Этот вид накапливаемой информации подразумевает дискретность, определенную структуру и упорядоченность в соответствии со строгими формальными правилами. Как указывают Н.Дензин и И.Линкольн, предпочтительным термином для обозначения понятия *"данные"* в качественной традиции должно стать понятие *"эмпирические материалы"*<sup>122</sup>. При этом подчеркивается фрагментарность и разнохарактерность информации, используемой полевым исследователем: записи в полевых дневниках, фрагменты интервью, фото- и киноматериалы, письма и др.

По мнению многих авторов, аналитическое обобщение результатов *"этнографии"* не снимает с исследователя ответственности за строгость представленных выводов. Строгость здесь предстает в превращенном виде — как попытка отразить рассматриваемый социальный феномен с нескольких точек зрения. Исследователи одиночки могут сделать совершенно разные выводы из одних и тех же данных, опираясь на различные теоретические подходы. М.Шипман считает, что исследователям следует давать финальные отчеты для ознакомления своим информантам и публиковать отчеты вместе с их комментариями и оценкой. Такие комментарии позволяют принимать во внимание оценку объекта исследования не только со стороны исследователя, но и со стороны тех, кого он изучает. Как отмечает М.Шипман, *"положительная сторона комментариев со стороны лиц, включенных в исследуемый процесс, заключается в выделении различий между исследуемыми и исследователями, которые редко принимаются во внимание в научных отчетах об использовании метода наблюдения"*<sup>123</sup>.

Этнографическое описание и связанные с ним методы сбора информации автоматически не предусматривают непозитивистскую стратегию полевого исследования, стратегию, основанную на отказе от поиска *"объективной"* истины и доминирующей роли исследователя, отягощенного в ее поиске собственными ценностными ориентациями. В широком спектре работ по методике качественных исследований можно встретить самые различные позиции аналитиков, касающиеся механизмов их валидации и проверки достоверности полученных результатов. Наиболее важной представляется позиция, которая делает акцент на значимости таких процедур, хотя и выдвигает идеи, альтернативные позитивистскому проекту.

---

<sup>122</sup> Denzin N.K. & Lincoln Y.S. Ibid. P. 2.

<sup>123</sup> Shipman M. Inside a Curriculum Project. London: Methuen, 1974. P. VIII-IX.

Валидность – обоснованность и адекватность исследовательских инструментов. Внутренняя (логическая) валидность – степень взаимосвязи и взаимной выводимости переменных и индикаторов. Внешняя (эмпирическая) валидность – степень соответствия переменных и индикаторов эмпирическим данным.

Одной из основных особенностей “качественной традиции” как таковой является ориентация на использование различных методов — множественная стратегия полевого исследования (*multiple strategies*). Особый интерес представляет ее применение в целях валидизации. Р.Берджес отмечает, что для полевых исследователей вопросы валидности (соответствия метода природе изучаемого феномена) представляют наибольший интерес<sup>124</sup>. Рассматриваются преимущественно два вопроса: насколько существенно исследовательские представления влияют на сбор данных (внутренняя валидность); могут ли данные, полученные исследованием одной ситуации быть обобщенными для другой ситуации (внешняя валидность). Решением этих проблем может стать процедура *триангуляции*, представления о которой заимствованы из психологической практики. Впервые это термин использовал Д.Кемпбелл, выразив мнение, что качественные данные, подтвержденные двумя независимыми источниками более убедительны, чем те, которые взяты из одного источника<sup>125</sup>.

Вероятно, триангуляция стала одним из первых методологических терминов, возникших в рамках качественного метода без отсылки к количественной методологии. Под *триангуляцией* мы понимаем использование различных методов исследования и различных источников данных для оценки эмпирического события. Предположение, подкрепленное несколькими измерениями (пусть даже каждое из них имеет свои ошибки и сдвиги) устраняет неопределенность интерпретации лучше, чем то, которое подкреплено лишь одним способом измерения.

По мнению Н.Дензина, триангуляция включает в себя не только методы и данные, но в такой же степени исследователей и теории. Он определил базовые формы триангуляции.

### Виды триангуляции этнографических данных (по Н.Дензину<sup>126</sup>)

<sup>124</sup> Burgess R.G. Field Research: a Sourcebook and Field Manual. London: Allen and Unwin, 1982. P.164-165.

<sup>125</sup> Campbell D.T. Factors relevant to the validity of experiment in social setting // Psychological Bulletin. 1957. №3. Цит. по Burgess R.G. In the field. London: Unwin Hyman, 1984. P.161.

<sup>126</sup> Denzin N.K. The Research Act. Chicago: Aldine, 1978. P. 33.

1. Триангуляция данных, которая подразделяется на: (а) временную триангуляцию, связанную с повторным или лонгитюдным исследовательский проектом; (б) пространственную триангуляцию, реализующуюся в сравнительных исследованиях; (в) личностную триангуляцию, используемую на различных уровнях анализа: (1) индивидуальном уровне; (2) взаимодействии в рамках группы; (3) групповой работе.

2. Исследовательская триангуляция, в которой сходные ситуации и данные рассматриваются несколькими специалистами (группой ученых).

3. Методологическая триангуляция, в которой различается “внутриметодическая триангуляция”, когда один и тот же метод используется в разных случаях, и “триангуляция межметодическая”, реализующая разные методы на одном и том же объекте”.

Таким образом, применение триангуляции обеспечивает, по мнению Р.Берджесса, не только валидность методов и стратегии исследования, но и надежность данных. Установка на углубление средств, позволяющих устранить присущую этнографическому описанию неопределенность, характеризует, в основном, исследования прикладного характера, где эта проблема актуализирована в большей степени. Характерной чертой таких работ можно считать отказ от ориентации классической антропологии, которая представлялась в образе "одинокое этнографа" начала XX века.

Основной принцип рассматриваемой стратегии - включения в проект нескольких исследователей. Р.Берджес, подчеркивая активную самостоятельность каждого члена команды, показал, что исследователи включаются в различные виды деятельности<sup>127</sup>. В одном случае исследователи действуют отдельно, однако координированно создают общий порядок, в котором происходит взаимная перекрестная валидизация сбора данных и анализа. В другом — в исследованиях, выполняемых командой, ученые перепроверяют работу друг друга. Такой способ использовал М.Стаси, в научных проектах которого сотрудники представляли различные классы и различались по полу<sup>128</sup>. По его мнению, исследовательские команды в целях сравнительного анализа могут включать представителей разных возрастов и этнических групп.

В социальной антропологии особое значение придается фигуре исследователя. Способность войти в контакт с теми, жизненные смыслы которых отражаются в исследовательской работе, умение гибко строить процесс сбора данных, не придерживаясь жестко заданной схемы — таковы требо-

<sup>127</sup> Burgess R.G. Field Research: a Sourcebook and Field Manual. London: Allen and Unwin. 1982. P.164-165.

<sup>128</sup> Stacey M., Batstone E., Bell, C. and Murcott, A., Power, Persistence and Change: A Second Study of Banbury. London: Routledge and Kegan Paul, 1975.

вания, предъявляемые к ученому. Количественное исследование, обычно, построено по принципиально иному типу — штат интервьюеров, специализированные группы по подготовке выборки, вопросника и статистического анализа придают ему известную разорванность. Строгость полевой работы в массовом опросе обеспечивается фрагментарностью и заданной последовательностью процедур — контакт с респондентом по типизированному образцу, сведение к минимуму случайных обстоятельств, вмешивающихся в формализованный ход сбора данных (контролируемость).

Для этнографа в организации ход исследования может быть непредсказуем и зависим от множества факторов. В этом проявляется *итерационный* характер научной работы, который заключается в требовании постоянного пересмотра методов сбора данных, базовых гипотез и отправных посылок. Поток полевых материалов этнографического характера, поступающих из разных источников, постоянно приносит с собой незнакомые сюжеты, которые могут стать новым направлением анализа или подтолкнуть к пересмотру стратегии исследования. Научная работа в такой ситуации описывается термином “монтаж без предварительного плана” (*bricolage*), а его роль — понятием “монтажник” (*bricoleur*)<sup>129</sup>. В “этнографических” исследованиях термин “монтаж” используется для описания такой стратегии исследования, в которой его участник, опираясь на различные источники, многообразные методы для изучения объекта, выстраивает его из фрагментов информации о реальности. Этот термин был введен Г.Зиммелем, позднее применялся многими авторами — Ж.Бодрийяром, К.Леви-Строссом, М.Дуглас. Этимологически “*bricouler*” имеет значение “того, кто делает работу собственными руками используя разные хитрые приемы, подобно ремесленнику, “*bricouler*” — практик и делает работу от начала до конца, однако лишь в рамках определенного операционального или ресурсного репертуара”<sup>130</sup>.

Наиболее радикальные социальные антропологи предлагают пересмотреть понятие триангуляции. По их мнению, объективную реальность невозможно описать с достаточной полнотой. Следовательно, триангуляция — это не инструмент или стратегия валидизации, но альтернатива валидизации<sup>131</sup>. Комбинация в одном исследовании множества методов, эмпирических материалов, подходов и наблюдателей лучше понимать как стратегию, которая добавляет строгость, широту и глубину в любое исследование. “Этнографический” подход характеризуется скорее представлением о действительности как предмете социального конструирования, чем убеждением в

---

<sup>129</sup> Denzin N.K. & Lincoln Y.S. Ibid. P. 16.

<sup>130</sup> Weinstein D., and Weinstein M.A. Georg Simmel: Sociological flaneur brocoleur // Theory, Culture and Society, 1991, №8. pp.151-168.

<sup>131</sup> Flick U. Triangulation revisited: Strategy of validation or alternative? //Jornal for the Theory of Social Behaviour. 1992. №22. P.175-198.

существовании единственной “объективной реальности”<sup>132</sup>. По этой причине “этнографическое” исследование не следует традиционной эмпирической парадигме, предполагающей, что единственная, объективная реальность может быть многократно отражена.

Здесь важно отметить, что акцент сделан преимущественно на фигуре исследователя, чем на методе сбора данных. Именно его активная роль и подчеркивается в концепции триангуляции, где речь идет о групповой работе и необходимости подтверждать выводы через информантов. Среди тех посылок, которые не могут быть вынесены за скобки в этнографическом исследовании; важное место занимает позиция исследователя, который не может полностью дистанцироваться от объекта изучения. Социальное исследование ограничено определенными ценностями. Это скорее свидетельствует об ориентации на прямое переживание социального опыта, чем о дистанцировании от объекта исследования путем создания так называемых “инструментов”. В таком контексте предпочтительным средством сбора данных является техника “включенного наблюдения”, где непосредственный опыт находит наиболее полное выражение. Только такая техника может позволить исследователю ясно представить многообразие форм реальности. Какое приращение возможностей может дать современному социологу этнографический метод в исследовании проблем современной организации? Понятие “этнографии” в этом контексте представляет из себя достаточно сложно организованную метафору, призванную служить аналитическим инструментом в изучении познавательных возможностей метода. Полевой исследователь, даже если он вступает на “территорию”, хорошо известную ему в силу собственного культурного опыта (иными словами, само собой разумеющуюся, не проблематизированную) - будь то автобусный парк, торговая фирма или цех крупного предприятия, - оказывается подобен первооткрывателю, вступающему в новый непознанный мир. Его успех в создании собственной теории этого мира будет зависеть от определенных установок и способностей - открытости новому переживаемому опыту, способности внимательно слушать и аналитически структурировать окружающее его общество. Придется научиться воспринимать окружающий мир, с одной стороны, отстраненно, чтобы избежать искуса транслировать в дальнейшем мнения и ценности представителей лишь одной из сторон, а с другой стороны, - сопереживать участникам событий с тем, чтобы лучше понять смыслы, которые те придают тем или иным поведенческим актам, предметам-символам, действиям и др. Нужно, с одной стороны, быть готовым к восприятию исследуемого объекта “с листа”, подобно “чужаку”, “иностранцу”,

---

<sup>132</sup> Guba E.G., Lincoln Y.S. Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry //Educational Communications and Technology Journal. 1982. №30. P. 233-252.

стремясь освободиться от предубеждений и стереотипов, которые весьма сильны, особенно тогда, когда исследование проходит там, где вам все знакомо, а с другой стороны, - учитывать свое собственное пред-знание, социальный опыт, без которого любой иностранец беспомощен и не способен понять “очевидные” вещи.

Этнографическое исследование не обязательно начинается с жестко сформулированных теоретических формулировок. Определенная теоретическая тенденция является следствием базового определения “этнографии” как таковой — сосредоточение внимания” на распространенных предрас-судках, фактах, народном знании и поведении некоторых групп людей<sup>133</sup>. Целью “этнографического” исследования является скорее построение теории, чем ее проверка.

Можно предположить, что стержень формирующегося дискурса составляет синтез итерационности и мультиметодичности. В нем сосуществуют как “качественные”, так и “количественные” подходы к методам и стратегиям, как множественность интерпретаций, так и дистанцированность от крайностей релятивизма феноменологической традиции. Таким образом, процесс “этнографического” исследования можно представить как мозаичную картину, содержащую фрагменты разнообразных исследовательских практик. Для него специфичен отказ от теоретических предпочтений. Исследования этнографического типа характеризует (а) стремление к более подробной репрезентации реальности (“насыщенное описание”); (б) утверждение относительности истины свидетельств и невозможности для исследователя быть полностью независимым (тем самым утверждается приоритет включенного наблюдения как основного метода сбора данных); и (в) одобрение и даже поощрение достаточно неструктурированной полевой работы на протяжении периода времени, достаточно длительного, чтобы выявить ритуалы и практики повседневных взаимодействий максимально естественным способом.

Триангуляция, как способ множественной верификации состоит в намерении сделать более строгими размытые качественные данные, способы их интерпретации и представления в этнографическом исследовании. Скрупулезность этнографического описания здесь встраивается в классическую “научную” методологию, что иногда интерпретируется как подготовка количественного исследования. Однако, редукция этнографии к вспомогательной области научного знания столь же неправомерна, сколь и радикальное противопоставление количественной и качественной стратегий социологии.

---

<sup>133</sup> Goetz J.P., LeCompte M.D. *Ethnograph and qualitative design in educational research*. San Diego, CA: Academic Press, 1984.

Этнографический метод характеризуется представлением о множественности социальной реальности, которая является продуктом социального конструирования. По этой же причине этнографическое исследование не следует традиционной парадигме, допускающей возможность повторного отражения или точного воспроизведения единственной объективной реальности. В подходе социальной этнографии акцент делается в большей степени на фигуре исследователя, чем на методе сбора данных. В концепции триангуляции о необходимости группового характера полевой работы подчеркивается активная роль субъекта дискурсивного сообщества, при этом личность информанта представляется как специфический субъект интерпретационной деятельности. Еще один важный момент - это аналитическая дистанция, рефлекслируемая и поддерживаемая ученым на протяжении всего процесса исследования.

Вместе с тем данный подход обнаруживает вполне определенную перспективу в веберовской дискуссии о роли ценностей в производстве научного знания. Несмотря на известную автономность субъекта и объекта социологического исследования, здесь конституируется необходимость *вчувствования*, понимаемого как прямое переживание социального опыта. Тем самым утверждается аксиологическая позиция исследователя, состоящая в его способности, оставаясь собой, дать высказаться другим. В таком контексте предпочтительным средством сбора данных является техника "включенного наблюдения", где становится возможным переживание так называемого прямого опыта.

Своеобразие эпистемологической ситуации в качественной социологии очевидно связано с тем, что полевая практика исследований опередила теоретическую репрезентацию полевых материалов. Вместе с тем, этнографический подход обладает определенными преимуществами, предлагая новые эффективные методы исследования многообразной социальной реальности индустриального общества, в том числе, это относится к изучению трудовой организации.

### **Новые понятия**

*триангуляция*

*бриколер, бриколяж*

*валидность*

*кейс стади*

*тонкое и насыщенное описание*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Используя материалы методических дискуссий 90-х годов в социологических журналах обсудите противоречия между последователями количественной и качественной методологии. Разделитесь на две группы и в ходе публичной дискуссии найдите аргументы в пользу позитивистской и интер-

претативной парадигм.

- Как решается проблема репрезентативности в применении к качественной методологии и этнографическим методам в частности?
- Как соотносятся между собой концепции бриколажа и мультистратегического подхода?

### **Тема доклада**

Теоретические корни интерпретативного подхода в социологии и социальной антропологии. Методология понимающей социологии в работах Вебера, Дильтея, Зиммеля и Щюца.

### **Литература**

Батыгин Г.С., Девятко И.Ф. Миф о "качественной социологии" //Социологический журнал.1994. N2. С.28-42.

Буравой М. Углубленное кейс-стади //Рубеж, 1997. N10-11. С.154-176.

Гиртц К. Насыщенное описание: в поисках интерпретативной теории культуры // Антология исследований культуры. Т. 1. СПб: Университетская книга, 1997. С.171-203.

Гиртц К. С точки зрения туземца: о природе понимания в культурной антропологии //в И.Ф.Девятко. Модели объяснения и логика социологического исследования. М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.90-91.

Силвермен Д., Уолш Д., Филипсон М., Филмер П. Новые направления в социологии. Москва: "Прогресс", 1978. С.140-204.

Щюц А. Структура повседневного мышления //Социологические исследования. 1988. N2. С.129-137.

Щюц А. Формирование понятия и теории в общественных науках / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления, 1996. С. 526-541.

### ***Тема 13. Планирование исследования, построение полевой работы в организации***



С чего начать исследование организации, и что для этого нужно? Как выбрать организацию для исследования, определить круг информантов, построить стратегию полевой работы? Какими данными мы, в конечном счете, можем располагать? Как представить эти данные в виде окончательного этнографического отчета? Такие вопросы возникают у всякого,

кто приступает к социально-антропологическому исследованию организации. Конечно, каждое исследование обладает своими особенностями и многие из тех методов, которые хорошо работают в одних условиях, оказыва-

ются непригодными в других. Все же стоит очертить некоторый круг основных подходов к проектированию работы, чтобы осмысленно осуществлять сбор данных, а в дальнейшем осуществить их интерпретацию на удовлетворительном уровне.

Если социальный антрополог впервые приступает к исследованию, ему следует перед началом полевой работы со всей возможной тщательностью осуществить анализ исследуемой проблемы, сформулировать цели и задачи исследования. Необходимо хорошо представлять, что известно на сегодня по теме исследования, какие факты собраны, какой исследовательской техникой они получены, к каким выводам и гипотезам это привело тех авторов, а также, что изучено недостаточно, и в чем состоят основные недостатки предыдущих работ. Важно отталкиваться именно от этих пробелов в знании о проблеме, чтобы работать над их преодолением. Следует с осторожностью относиться к выводам, предлагаемым в литературе. Дело в том, что эти выводы могут навязать определенные рамки, которые ограничат возможность поиска альтернативных объяснений в ходе полевой работы и выработки собственных, “местных” объяснительных теорий.

Проект, или план работы представляет один из наиболее важных этапов исследования. Этнографическое исследование в этом отношении сильно отличается от естественнонаучных и количественных социальных исследований. Этнографию организации можно определить, по мнению Р.Йина, как самостоятельную исследовательскую стратегию со своим собственным дизайном. Основное содержание этого дизайна характеризуется стремлением к постоянному пересмотру исходных посылок, гибкостью в методах, включенностью исследователя в исследуемые процессы.

Общий план работ лучше рассматривать как некоторую предварительную схему, открытую для изменения. Во-первых, необходимо очертить круг вопросов, ответы на которые желательно получить в ходе полевого исследования. Сначала, эти вопросы вначале могут носить общий характер, а затем все более конкретизироваться. Некоторые вопросы могут возникнуть из бесед с “инсайдерами”. Именно от них можно услышать оригинальные и важные определения проблем, насущных для данной организации и позволяющих исследователям (“аутсайдерам”) по-новому посмотреть на свои гипотезы, переопределить задачи исследования.

В начале 90-х годов, при планировании исследования на одном крупном металлургическом предприятии (назовем его Прокат) первоначальной целью стал анализ конкретных образцов индустриального конфликта и форм его институционализации. Однако позже, по мере накопления данных и их осмысления, фокус внимания был перенесен на конкретные способы приспособления промышленных предприятий к существованию в условиях рынка. Интерес стали представлять стратегии управления, ход приватиза-

ции и характер изменения трудовых отношений. Почему для проведения исследования был избран именно данный металлургический завод? Каким образом выдвигались и корректировались гипотезы? Рассмотрим некоторые методологические принципы и прагматические соображения, которыми в таких ситуациях руководствуются исследователи, применяющие метод кейс-стади в “этнографическом ключе”<sup>134</sup>.

Интенсивное исследование единичного случая необходимо, например, когда тот или иной феномен является достаточно важным или уникальным.

Есть ли возможность распространить выводы по единичному случаю на более широкую совокупность, и как это соотносится с целями репрезентативности? Исследователь может сослаться на “типичность” случая и понятие теоретической (целевой) выборки. Рассматривая особенности целевой выборки, В.А.Ядов подчеркивает, что такой отбор объекта присущ в большей степени исследованиям экспериментального плана<sup>135</sup>. Элемент выборки в этой связи должен содержать характеристики, доступные для изучения и отражающие гипотетические представления генеральной совокупности. Можно сравнить, например, трудовые коллективы, которые отличаются по своим способам выхода из кризиса: сопротивляются переменам или адаптируются. В ходе такого исследования накапливаются примеры-образцы управленческих стратегий и повседневных практик социальных групп, вовлеченных в трудовой процесс. Включенное наблюдение становится здесь центральным методом, причем не-вероятностная (целевая, теоретическая) выборка применяется также для селекции наблюдений в рамках одного случая.

Общепринятые для количественных исследований методы вероятностной выборки тоже могут применяться, но такое включенное наблюдение отличается не только от массового опроса, но и от экспериментов, которые используют вероятность для отбора объектов исследования.

А.Хохшилд, например, свое исследование посвящает частным и публичным выражением человеческих эмоций или то, что можно назвать “эмоциональной работой”<sup>136</sup>. Это исследование было разведывательным (эксплораторным), нацеленным на развитие теорий. А.Хохшилд применяет метод включенного наблюдения по отношению к такой профессиональной группе, как полетные сопровождающие (стюарды и стюардессы). Обосновывая свой выбор, он указывает, что эмоциональная работа особенно важна для про-

---

<sup>134</sup> Danny L.Jorgensen Participant Observation. A Methology for Human Studies. Sage, Newbury Park, 1989.

<sup>135</sup> Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М.: Наука, 1987. с. 63.

<sup>136</sup> Hochschild, A.R. The Managed Heart. Berkeley: University of California Press, 1983.

фессий, связанных с обслуживанием; престиж этого рода занятий средний, наличие мужчин в этой группе дает возможность провести анализ гендерных аспектов данной работы. Отбор компании Делта Эйрлайнс был осуществлен теоретически; ее стандарты были выше, а уровень трудовых конфликтов среди работников ниже, чем в других компаниях. “Эмоциональность” работы весьма отчетливо проявилась на этом ярком примере. Данные исследователя касались лишь авиакомпании Делта, однако, наблюдения, сделанные позже на нескольких других авиалиниях, подтверждают многие из его выводов.

Вернемся к нашему исследованию на Прокате. Завод соответствовал образцу промышленного предприятия как рабочего места, типичного для производственной структуры региона и, в определенной степени, для всей России. Это было очень крупное производство с развитой и компактно организованной социальной сферой; оно относилось к тяжелой промышленности, часть продукции изготавливалась для военных нужд, и сейчас завод переживал конверсию. Предприятие располагало полным циклом производства, имело ремонтную базу, выпускало, кроме основной продукции, тару, запчасти к своему оборудованию и товары массового потребления. Кроме того, согласно условиям исследовательского проекта в каждом из четырех регионов - Москве, Кемерово, Сыктывкаре и Самаре - объектами описания должны были стать два предприятия. Прокат подходил для реализации задачи сравнения успешного и неуспешного производств. Вторым предприятием в нашем регионе стал завод Кольцо - машиностроительное производство, столь же крупное и диверсифицированное. Однако, в отличие от Проката, который был благополучен в 1991 - 1994-е годы, предприятие Кольцо с началом экономических преобразований погрузилось в глубокий кризис.

Для проведения исследования очень важно получить доступ в организацию и возможность встречаться с людьми, чтобы получать нужную информацию. Прагматическим соображением при выборе Проката стало разрешение, полученное со стороны администрации предприятия на проведение долговременного исследования. Получить доступ на предприятие, попасть за его проходную в самом начале работы было достаточно просто в силу сохранившегося благожелательного отношения руководителей производства к социологам. В предыдущие годы многие заводы содержали свои научно-практические лаборатории и сохранили почтительное отношение к исследователям. Кроме того, они часто становились полем исследований московских социологов, чей приезд сопровождался звонками из обкома Партии.

Несмотря на то, что основная часть кейс стадии была завершена в 1994 году, наша исследовательская группа не теряла связи с предприятием, продолжая проводить регулярные встречи с представителями управления на

предприятию. Это было необходимо в связи с задачами других проектов, мониторингом экономической и социальной ситуации в организации. Мы держали руководство в курсе нашей работы, передавали резюме наших отчетов и консультировали по разным социальным вопросам. Наша группа принимала участие даже в заседании Совета директоров и даже выступала перед служащими кадрового отдела. Более того, мы встречались с некоторыми представителями цехового и заводского управления по частным содержательным проблемам исследования, передавали им наши тексты статей. Эти встречи были весьма продуктивны для обеих сторон, открыли новые перспективы интерпретации имеющихся материалов.

На первых порах для доступа в организацию исследователям было достаточно рекомендательного письма из Института Социологии РАН. Был даже подготовлен специальный приказ по заводу, согласно которому всем ответственным лицам предписывалось оказывать содействие проводимому исследованию. В дальнейшем высшая администрация о нас просто забыла, а мы старались вести себя осторожнее и, чтобы не потерять доступ, не задавали острые вопросы. Однако позднее, когда срок действия временных пропусков закончился, а на заводе стали поговаривать о коммерческой тайне (трактуемой весьма широко) и даже приняли соответствующее постановление, проблема доступа в организацию стала актуальной. Мы убедились, насколько важным обстоятельством является в организационных исследованиях лояльность администрации к ученым.

После получения долгожданных пропусков на территорию, мы определили свою тактику в виде приблизительных планов интервью и наблюдений, а затем отправились собирать полевые материалы. Региональная группа, работающая по проекту, разделилась. Трое исследователей “вели” Кольцо, трое - “Прокат”. Этого требовал принцип триангуляции: во время интервью присутствие нескольких интервьюеров позволяло сверять личные наблюдения или сопоставлять записи бесед в случаях, когда было невозможно использовать диктофон (из-за нежелания респондента говорить под запись или сильных помех от производственного шума).

Временные рамки исследования и сроки составления промежуточных и окончательных отчетов обычно устанавливаются заранее, так же, как и режим встреч, если исследование проводится командой нескольких социологов. При необходимой организации, совместном интересе и желании самих исследователей при работе командой возникает совершенно особая атмосфера, подталкивающая к совместной формулировке проблем и научному творчеству. Обращаясь к опыту научного проекта в широко известной книге "Модели индустриальной бюрократии", А.Гоулднер особое значение придает "командному духу": "Еженедельные встречи были полностью неформальными; каждый член группы мог зачитать лучшее интервью, а мы

все по желанию его комментировали. Детально обсуждался каждый пункт, который мог помочь анализу бюрократии на предприятии. Анализ интервью был *коллективным* регулярным процессом. Высказывания одного человека обычно вызвали цепочку ассоциаций у остальных членов группы, и было очевидно, что ни одному человеку и даже всем вместе, но работающим индивидуально, не пришло бы в голову столько идей. Короче говоря, сам метод анализа интервью давал нам ощущение, что мы решали проблему *вместе*, и это спланивало нас... Трудно оценить ту степень, в которой теплота и поддержка группы стимулировала участников вырабатывать хорошую идею, которая в более формальной и официальной группе никогда бы не появилась на свет"<sup>137</sup>.

Не менее важное значение имеет структурирование процесса сбора данных по конкретным направлениям и поиск источников информации, а также методов, какими эта информация может быть собрана.

Для того, чтобы сделать работу более систематической, мы разделили ее на несколько этапов. Структура всего исследования основывалась на наших представлениях об организации производственного процесса и организационных субкультурах. В фокусе проекта оказалась линейная структура иерархии - представители высшего уровня управления, административная элита предприятия, средний уровень (руководители цехов), нижний уровень управления (начальники участков, сменные мастера), рядовые рабочие основного и вспомогательных производств. Как показывает опыт полевых наблюдений, каждый из уровней этой структуры содержит свое понимание смыслов деятельности - собственной и предприятия в целом, - образцы поведения в той или иной ситуации и объяснение ситуации, групповые ценности, стереотипы и особую рациональность. Дополнительным аспектом исследования стали гендерные отношения в организации - культурные практики, имеющие в своей основе социально обусловленные стереотипы половых ролей. Изучая линейные срезы, мы оставили в стороне деятельность некоторых функциональных подразделений - технологов, инженеров, - а проблемы служб по организации сбыта, снабжения, связанных с вопросами приватизации, неожиданно оказались в сфере особого интереса, поскольку были вовлечены в наиболее интенсивные перемены.

На первом этапе проекта происходило общее знакомство с работой предприятия, его проблемами. Выявление проблем - важный этап социально-антропологического исследования, традиция, исторически восходящая к работам Манчестерского проекта. Феномены повседневной жизни, определяемые как проблемы, являются теми конструктами, с помощью которых

---

<sup>137</sup> Alvin W. Gouldner. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Free Press: New York - London, 1954. pp. 255.

можно составлять социальную “картографию” предприятия. Чтобы приблизиться к пониманию структур корпоративного контроля, нами были намечены интервью с представителями высшей администрации (главный инженер, директор завода, главный экономист, начальник отдела кадров, председатель профкома). Для каждого из них подготавливались специфические вопросы, затрагивающие соответствующую функциональную сферу и позволяющие окунуться в культуру предприятия, освоить в первом приближении профессиональный язык прокатного производства. Кроме того, мы накапливали материалы, чтобы приступить ко второму этапу - изучению конкретного цеха.

Завод был слишком велик, чтобы сделать его этнографию полной. Поэтому для изучения социальных проблем на уровне цеха необходимо было сделать соответствующий выбор. Цех, который мы избрали, был достаточно типичен по числу работников - около 1000 человек, включая аппарат управления; он занимался выпуском одного из видов проката, т.е. являлся основным. Его руководителем был человек, достаточно молодой по возрасту и стажу работы в должности начальника цеха, открытый и коммуникабельный, готовый на сотрудничество с исследовательской командой. В цехе мы приступили к поиску ключевых информантов – управленцев, рабочих, а главное, - провели многочисленные коллективные и индивидуальные интервью с рабочими подразделений.

На третьем этапе исследование сосредоточилось на отдельном подразделении, были проведены интервью с “населяющими” его работниками - начальником участка, сменным мастером, бригадирами и рабочими различных специальностей. Первые три этапа проекта отнимали много времени. Мы посещали наше предприятие дважды в неделю, проводили там по три-пять часов, искали респондентов, проводили интервью, включенные наблюдения. Зачастую ожидания встреч проходили в прогулках по цеху, во время которых были сделаны множество полезных знакомств и наблюдений. После завершения третьего этапа исследование перешло в режим мониторинга. На этапе мониторинга, который длился более двух лет, визиты на предприятие происходили раз в месяц или реже - периодические встречи с ключевыми информантами, посещения цеха и дальнейшее знакомство с ситуацией, поиск необходимых данных и документов (например, свежих выпусков заводской многотиражки).

Полевая работа стала менее этнографической, сфокусировалась на конкретных проблемах, а интерес сдвинулся в сторону добывания фактов, подтверждающих или опровергающих гипотезы, сформулированные к этому моменту. Тем не менее, сохранялась традиция завершать рабочую неделю общим собранием группы. Здесь, в неформальной обстановке, проходило обсуждение результатов работы - важных, с нашей точки зрения, событий,

свидетелями которых нам приходилось быть, или о которых нам рассказывали собеседники - рабочие, инженеры, представители управления. Мы сравнивали данные по общим вопросам приватизации, структуры управления. Происходил обмен мнениями, накапливался банк данных в виде транскрипций интервью, подшивок заводских газет, других документальных источников и культурных артефактов (плакатов, материалов конференций трудового коллектива, альбомов и книг, рассказывающих о предприятии). Два раза в год составлялся отчет по предприятию с хронологией событий, различного рода содержательными фрагментами, многие из которых в дальнейшем легли в основу финального отчета и отдельных статей.

Когда пришло время подготовки текста описания к публикации, в исследовательской группе оживились дискуссии относительно того, в какой форме это следует делать. Мы располагали огромным количеством разнообразных полевых материалов и отчетов, но не представляли себе, во что это может вылиться в конечном счете. Рассматривались различные предложения по структуре научного повествования. Сторонники одного из вариантов предлагали историческую ретроспективу, где в хронологической последовательности нашли бы отражение основные события, которые разворачивались в течение ряда переломных для предприятий лет. Другие склонялись к форме повествования, структурированного по темам исследования: стратегия управления, реформирование структуры администрации, приватизация. Третьи полагали, что следует избрать “событийный” вариант, то есть представить жизнь предприятия, структурированную ключевыми, показательными проблемами-событиями: массовая забастовка, остановка предприятия из-за неплатежей, первое собрание акционерного общества, первая эмиссия акций, решение о пересмотре структуры управления.

В случае с Прокатом мы избрали комбинацию первого и второго вариантов. Описание эволюции предприятия, начатое с 1992 года, хорошо ложилось в хронику кризиса, приватизации и экономической стратегии высшего менеджмента. Часть других материалов, как оказалось, удобнее располагаются по тематическому признаку - история и характеристика предприятия, проблемы сбыта, социальная политика, занятость. Все блоки кейс-стади размещались вдоль основной сюжетной линии, - мы стремились показать, каким образом огромный социальный организм промышленной организации стремился выжить, сопротивлялся распаду, к которому его подталкивали обстоятельства. Это сопротивление не было единым коллективным действием. При ближайшем рассмотрении оно распадалось на фрагменты: администрация предприятия демонстрировала политику “балансирующего консерватизма”. Разрываясь между необходимостью резких перемен и стремлением сохранить систему традиционного контроля, управленцы среднего уровня стремились выжить сами и сохранить свои подразделения,

рабочие боролись за свое существование, с недоверием относились к действиям администрации, переменам на предприятии и в стране.

Структура этнографического описания предприятия Прокат

### **3. История Проката**

#### **4. Экономическое положение предприятия, хроника кризиса**

- 2.1. Зима 1992 - лето 1993 : начальный период кризиса
- 2.2. Осень 1993 - весна 1994: "Хуже просто не было..."
- 2.3. Лето 1994 - лето 1995: появление первых надежд.

### **3. "Основная проблема сегодня - сбыт продукции..."**

#### **4. Структура управления Проката**

- 4.1. Формирование управления и управленцев
- 4.2. Кризис системы управления
- 4.3. Укрепление положения линейной администрации

#### **5. Социальная сфера предприятия**

- 5.1. Управление "соцкультбытом"
- 5.2. Соцкультбыт и местные власти
- 5.3. Финансирование и планирование социальной сферы
- 5.4. Социальные льготы
- 5.5. Бартер, распределение товаров

#### **6. Политика занятости. Структура и динамика рабочей силы**

- 6.1. Советский период
- 6.2. Осень 1992 - весна 1993 гг.
- 6.3. Осень 1993 - весна 1994 года
- 6.4. Концепция "нулевой занятости"

Хотелось бы подчеркнуть, что такая структура представления данных не является единственно возможной. Те полевые материалы, которыми мы располагали, можно было бы обобщить множеством различных способов. Дальнейшая разработка отдельных сюжетных линий исследования стала основой целой серии содержательных статей, построенных на этнографическом материале<sup>138</sup>.

**Новые понятия**

*интерактивный ход полевой работы*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

<sup>138</sup> Некоторые эти работы, а также небольшую, более общую библиографию по проекту можно найти в книге: "Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.)" /Под. ред. В.Кабалиной, М.: ИМЭМО РАН, 1996.

- Как можно осуществить интерактивный характер полевой работы в социально-антропологическом исследовании организации?
- Посоветуйтесь в малых группах и попробуйте ответить на вопросы о планировании полевой работы в организациях, выбранных для исследования.
- Как пол, возраст и культурный опыт исследователя может повлиять на ход сбора и анализа данных?
- Какие способы Вы бы предложили для того, чтобы получить доступ для исследования в организации?

### **Тема доклада**

Кейс-стади на предприятиях: практики полевой работы (обзор опубликованных материалов кейс-стади).

### **Литература**

Алексеев А.Н. Драматическая социология (эксперимент социолога-рабочего). Кн. 1 и 2. М., Институт социологии РАН, 1997.

Козина И. Особенности стратегии case study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России /Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН, 1997. С.30-60.

Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.). /Под. ред. В.Кабалиной, М.: ИМЭМО РАН, 1996.

Мангейм Дж.Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. С. 118-153.

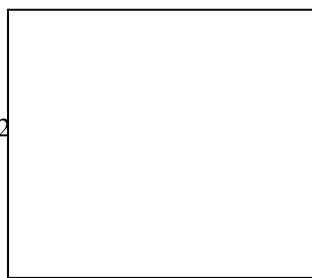
Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М: РОССПЭН, 1997.

Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов /Под. ред. Герчиков В.И., Кошман М.В. Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.

Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа. Методы. 3-е изд. перераб. и доп. Самара: Издательство Самарского университета, 1995. С. 246.

Ядов В.А. Стратегия и методы качественного анализа данных //Социология: 4М. №1, 1991. С.14-31.

### ***Тема 14. Методы полевой работы***



**Источники информации.** После первых шагов в ор-

ганизации исследователю становится ясным, какими источниками информации он располагает. Однако тут не приходится полагаться на случай и прекращать усилия по поиску данных, имеющих отношение к изучаемой проблеме. Первые беседы с сотрудниками помогают определить, кто в организации может быть полезен в качестве источника информации, кто станет ключевым информантом, и какого рода документы существуют. Фигура исследователя и особенности его личного опыта становятся весьма значимыми факторами в этой ситуации. Работа организационного антрополога “в поле” и за письменным столом напоминает скрупулезный труд ремесленника, *бриколера*, старательно выкладывающего из подручных материалов картину текущих событий. Все годится для этой цели, всякий факт может оказаться полезным, складывается в общую копилку, а потом незаметно интегрируется в описание общего целого. Личный опыт ученого при этом становится своеобразным клеем, объединяющим фрагменты бриколяжа и, одновременно, его составной частью.

**Включенное наблюдение.** Читатель социологических публикаций, основанных на кейс-стади, без труда обнаружит, что их значительная часть является повествованием непосредственных участников событий, хотя несколько отстраненных, но довольно явно выражающих свои симпатии к действующим лицам. Включенное наблюдение – самый этнографический из полевых методов, он требует известного научного и житейского опыта для того, чтобы определять, какие из ситуаций являются значимыми для исследования и почему. Для того, чтобы адекватно воспринимать в многообразии организационных контекстов, нужно выработать у себя адаптивность и гибкость, оставаясь при этом самим собой. В некоторых обстоятельствах лишь постоянное непосредственное наблюдение помогало нам ясно представить культурные рамки происходящего и социальный контекст событий, переживаемых заводом.

Рассмотрим, как это происходило в исследовании Проката. Некоторые из участников проекта родились и выросли в городе, где проводилось исследование, жили рядом с изучаемым предприятием, в принадлежащих ему домах, знакомы не понаслышке с ведомственными детскими садами, поликлиникой, Дворцом культуры и спортивным комплексом. Один из нас в свое время работал на Прокате простым рабочим, а его родственники и знакомые продолжают работать там и по сей день. Ему с детства известен этот специфический “коммунальный” уклад Рабочего Поселка, где все знакомы друг с другом; быт, работа, проведение свободного времени сплетены воедино и придают особый колорит организационным отношениям; были стерты классовые различия, и соседи по лестничной площадке – начальник цеха и его рабочий – стучались друг другу в дверь в любое время дня и ночи, чтобы позвонить по телефону или одолжить спички.

Приватизация высветила в особом свете характер взаимодействия между рабочими и представителями заводской администрации. Никогда ранее разрыв в понимании смыслов происходящего между этими двумя группами в организации не достигал такой величины. Ситуация действительно парадоксальная и вполне интерпретируемая как скрытое противостояние. С одной стороны - многотысячный коллектив, который по нашим наблюдениям и из бесед в цехе с прокатчиками, прессовщиками, крановщицами плохо представлял себе цели приватизации, с недоверием относился к самой этой идее. Постепенно они вовлеклись в нее по причине смутной надежды (“а вдруг эти акции действительно, как обещают, мне денег принесут”) и в силу доведенной до абсурда дисциплинированности советского человека. Кроме того, рабочим, в принципе, было не за что бороться, завод в их глазах всегда был собственностью абстрактной, отчужденной, несмотря на все усилия Партии воплотить идею о воспитании идеального “хозяина производства”.

В свою очередь, высшей администрации было, что приобретать и что удерживать: она боролась за контроль над производством и доступ к получению прибылей, однако с опасением относилась к рабочим - вдруг те не поддержат новой игры? Исходя из этих соображений, можно объяснить и молчаливые акты борьбы со стороны рядовых рабочих - срывы собраний по разъяснению политики приватизации, скептические надписи в курилках, провалы кандидатов в собрание представителей акционеров, навязанных администрацией. С другой стороны - мощная пропагандистская компания, множество листовок и плакатов с разъяснениями “генеральной” линии, суть которой выражается словами “останемся хозяевами завода”, многочисленные обращения авторитетного генерального директора со страниц заводской газеты, с трибуны различных цеховых и общих профсоюзных собраний. Все это кипение страстей, примечательное с социологической точки зрения, осталось тогда за кадром этнографического описания из-за стремления авторов к большей строгости.

Знание социального контекста в той или иной мере присутствует у социолога изначально, невозможно представить социального исследователя, полностью отстраненного от той реальности, в которую он погружается, совершенно незнакомого с исследуемыми проблемами. Однако, полная вовлеченность в контекст мешала бы воспринимать свое как чужое, или, по образному выражению Хаммерсли, “делать знакомое неизвестным”, то есть выявлять в знакомой рутине известных связей элементы характерные, типизирующие данную культурную среду и придающие ей определенную специфику. Являясь “аборигенами”, мы часто проходим мимо каких-то событий, которые людям со стороны могут показаться важными и интересными. Поэтому такое значение имеет опыт постоянных обсуждений с коллегами, обладающими другим жизненным опытом. Лишь со временем и трениров-

кой возникает особое чувство антропологической дистанции, помогающее исследовать мир организации извне, даже будучи в постоянном непосредственном контакте с ним. Особенную актуальность исследовательская дистанция имеет в аспекте изучения властных отношений в организациях. Такого рода взаимодействия скрыты подчас от непосредственных участников, однако постоянно и неумолимо нормируют их жизнь.

В связи с этим уместно будет упомянуть наши исследования социальной сферы предприятия. Эта тема оказалось одной из ключевых в исследовании Проката как образца советского промышленного предприятия. Наш собственный жизненный опыт, в частности, натолкнул на размышления о характерных чертах социума, возникшего из соединения производственных отношений с бытовыми повседневными практиками в условиях Рабочего Поселка. Социальная политика на промышленных предприятиях - явление многоаспектное, - и мы не ставили своей задачей в кейс стадии изучить его во всей полноте, а ограничились лишь описанием. В дальнейшем идеи, которые родились в ходе такого исследования, легли в основу нашей концепции патернализма как типа организационной культуры и социального контроля<sup>139</sup>.

**Работа с документальными материалами.** В ходе антропологического исследования предприятия широко используются документальные материалы. В отношении социальной истории предприятия - одного из важнейших элементов этнографического описания - к документам относят газеты, книги, фотоальбомы, рекламные проспекты, а также официальные данные и отчеты. Для того, чтобы эти материалы можно было бы использовать для написания социальной истории, такие тексты следует рассматривать в качестве репрезентаций.

Культурная репрезентация - это тексты или изображения, созданные в определенном социальном контексте и отражающие нормативно-ценностную структуру институтов, в рамках которых они появились.

Таким образом, не следует брать на веру всякое утверждение из официальных документов. Очень важно при использовании этих источников, понять, как и для каких целей они создавались, какие скрытые мотивы двигали их авторами, а также искать то, что не нашло отражение в официальных сводках. Документы, используемые в антропологии организаций, приобретают значимость на фоне устных свидетельств очевидцев, их воспоминаний и индивидуальных интерпретаций. Такие свидетельства собираются с при-

---

<sup>139</sup>Романов П.В. Патернализм на предприятиях России // Самара: СамГПУ, 1994. С.113-118.

менением особых техник интервьюирования - "человек-дневник" и "жизненные истории".

Процесс беседы в **интервью "человек-дневник"** организован таким образом, чтобы поощрить участников событий вспомнить, воссоздать и обсудить моменты опыта и жизненных проблем. С информантами беседуют несколько раз в течение исследования. В начале интервью всегда задаются одни и те же вопросы. Затем вопросы фокусируются на широких тематических интересах, относящихся к области изучения. Интервьюер пытается уточнить некоторые моменты, возвращаясь к ним в процессе интервью, и просит респондента прояснить. Как только главные исследовательские вопросы прояснены, интервьюер переводит тему на другие вопросы, интересные для того или иного информанта.

**Жизненные истории** или истории о жизни относят к жанру нарративов.

Нарратив - это особый тип повествования, предполагающий определенную структуру - начало, основное содержание и завершение (или моральный вывод). Заметим, что в современной социологии понятие нарратив используется очень широко, к нему относят устные рассказы, художественные произведения, рисунки, картины и даже естественно-научные труды.

Жизненные истории используются по-разному. В одном случае исследователь сфокусирован на фактах жизни. Он предполагает, что история отражает некую реальность, внешнюю к нарративу, но для которой нарратив, или история оказывается зеркалом. Эта реальность важнее для исследователя, чем рассказанная о ней история. Этот подход включает направление, которое относится к жизни как окошку исторических фактов, и другое, где история трактуется как проекция психологических диспозиций и внутренних психологических сил рассказчика.

Второй подход, сфокусированный на рассказываемой истории, ставит акцент на самом нарративе, его структуре и форме. И, наконец, третий подход осуществляет анализ жизненной истории как процесса. Он синтезирует оба названных выше типа. Для этого подхода важны и текст, и рассказчик. Рассказывание истории трактуется как важное событие, которое оформляет социальные и психологические процессы, хотя сами истории рассматриваются как появившиеся в результате тех и других жизненных событий. Здесь есть пять подтипов: культурно-психологический, который анализирует место культурно конструируемых нарративов в психологических процессах, особенно в формировании идентичности; психосоциальные, которые исследуют то, как функционирует нарратив в формировании и поддержании социальных отношений и коллективных идентичностей; герменевтический

подход, который утверждает, что истории конструируются как продукт интеракции и желания понять друг друга, возникающего у рассказчика и слушателя; социокультурный подход, который фокусируется в большей степени на нарративе как концентрированном формулировании основных для данной культурной традиции убеждений, ценностей и идей.

Термин “жизненная история” (life story) в англоязычной литературе становится более предпочитаемым, чем “история жизни” (life history). Возможно, причина здесь в том, что первый термин не подразумевает того, что истории истинны, что события, о которых рассказывается, на самом деле произошли, или что это имеет смысл, независимо от того, имело ли это смысл раньше.

Остановимся подробнее на главных принципах нарративного анализа<sup>140</sup>. Сам термин “нарратив” в переводе с английского значит рассказ, повествование, он достаточно прочно вошел в научную лексику западных лингвистов, литературных и кинокритиков, искусствоведов, социологов и, как всякий модный и популярный термин, имеет разноречивую интерпретацию. В нарративном анализе принято не относиться к языку как к объекту или вещи, а стремиться раскрыть говорящего субъекта со всеми имеющими смысл случайностями и нарушениями целостности. В этой традиции исходят из убеждения, что мир открывается человеку лишь в виде рассказанных историй, и все, что доступно изучению, представляет собой текст.

Примем за рабочее определение нарратива в социологии *разговор, специально организованный вокруг последовательных событий*. Полученные данные богаты деталями и приближены к тому, как воспринимается мир самим информантом<sup>141</sup>. Еще одна важная черта нарратива, отмечаемая социологами и литературоведами, - это то, что присутствие рассказчика очень значимо. Именно это отличает нарратив от других речевых актов<sup>142</sup>. Роль рассказчика настолько велика, что внимание слушателя буквально раскалывается между содержанием истории и человеком, ее представляющим.

Прошлое, или социальность, фильтрует, ограничивает наше восприятие. Эти фильтры необходимо учитывать при изучении вербальных, устных или письменных выражений индивидуального смысла, вроде бы представляющих собой окна во внутренний мир человека. Образно говоря, чистого окошка во внутренний мир человека просто не существует: и язык, и знаки, и процесс означивания во всех его формах, являясь текучим, нестабильным,

---

<sup>140</sup> См. Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал, 1997, №3. С.38-61; Она же. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов: СГТУ, 1997.

<sup>141</sup> Mishler E.G. Research Interviewing. Context and Narrative. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1986. P. 3.

<sup>142</sup> Toolan M.J. Narrative. A Critical Linguistic Introduction. London and New York: Routledge, 1988.

построенным на следах других знаков и символических высказываний, затрудняют однозначное толкование наблюдаемых явлений, интенций или смыслов. Мир познаваем лишь в форме литературного дискурса: все то, что подвергается в том числе и научной интерпретации, представляет собой нарратив, а всякая наука является формой деятельности, порождающей художественные тексты (истории, повествования, или нарративы).

Осуществляя нарративный анализ, социолог во многом полагается на собственные навыки эмпатии в качестве интервьюера или интерпретатора. Если рассказы информантов функционируют как иллюстрации к тому, как социальный мир понимается аналитиком, такое отношение можно классифицировать как субъект-объектное; оно возникает, например, когда исследователь консультируется у респондентов по истории, нормам и динамике социокультурных изменений их сообщества. В другом направлении качественной социологии нарративы рассматриваются в качестве социальной практики, возникающей внутри и вследствие социального поля исследования, а информанты - это субъекты, чьи нарративы отражают, интерпретируют и конструируют социальную реальность.

Чтобы понять организацию, ее внешний и внутренний мир, приблизиться к адекватному пониманию господствующих здесь смыслов, одно из первых необходимых усилий исследователя – суметь "расстаться с претензией на непосредственное понимание" (выражение принадлежит М.Хайдеггеру). Изучение реальных людей, имеющих реальный жизненный опыт в реальном мире, происходит в нарративном анализе при помощи истолкования смысла, которым эти люди наделяют переживаемые ими события.

Как же проводить нарративный анализ? И что этот метод дает социологу? Большинство ученых соглашаются с тем, что нарратив - это дискретная единица, с четкими началом и окончанием, выделяющаяся из остального текста. Ограничим нашу дискуссию автобиографической формой нарратива, в которой повествование ведется респондентом от первого лица. Нарративами пронизана вся наша повседневная жизнь. Представьте, например, разговор в обеденный перерыв, где одна женщина с подробнейшими деталями рассказывает другой о том, что "она сказала", что "он сказал", что случилось после, воспроизводя все нюансы момента, который имеет для нее какое-то особое значение. Психотерапевты каждый день сталкиваются с нарративами личного опыта и используют их, чтобы изменить жизнь пациента путем ее пересказывания и конструирования нового, более удовлетворительного опыта. Рассказывание историй о прошедших случаях - это, наверное, универсальный вид человеческой деятельности, о которой мы узнаем еще в детстве и пользуемся затем на протяжении всего жизненного пути, будучи представителями самых разных культур.

Остановимся кратко на методологии интервьюирования и процедурных вопросах сбора нарративов<sup>143</sup>. Нарративное интервью включает обмен вопросами и ответами с элементами повествования, причем вопросы могут носить направленный или ненаправленный характер. Формы повествования предполагают содержательные рассказы биографического характера, описания особых случаев или исторических событий. После обычных для начального этапа интервью сообщений интервьюера (информация о цели интервью, согласование вопроса о магнитофонной записи, объяснение судьбы записей, пределов их использования, соблюдения анонимности, договоренность о продолжительности беседы, мотивации интервьюируемого, проговаривание процедурных моментов), социолог побуждает респондента к повествованию с помощью понятного и четкого вопроса, прямо затрагивающего интересы интервьюируемого и позволяющего дать развернутый ответ. В идеальном случае роль интервьюера после этого - слушать и лишь иногда подавать те или иные сигналы, поддерживающие ход повествования: выражающие согласие (кивок, "угу"), интерес ("очень интересно", "не могли бы Вы побольше рассказать об этом"). Последующие вопросы о том же событии (недирективные, т.е. непрямые, или директивные, позволяющие собрать конкретную информацию в самом конце интервью) будут заданы не ранее, чем респондент приведет к логическому завершению основной ход повествования.

В неформализованных интервью не весь собранный материал представляет собой нарратив, поскольку включает также обмен вопросами и ответами и другие формы дискурса. Респонденты в исследовательском интервью (если их не прерывать стандартизированными вопросами), будут говорить подолгу, порой организуя ответы в длинные истории. В число задач исследователя входит выявить предпосылки рассказчика, на которые он или она ориентируются, имея в виду реального или потенциального читателя, адресата текста или собеседника, учесть символическое присутствие третьих лиц, оказывающих влияние на автора истории. В автобиографических нарративах частная, интимная информация переплетается с более широким контекстом жизненного опыта. Интерес представляет именно то, как сами респонденты упорядочивают отдельные моменты личного опыта, зачастую те, в которых произошел некий перелом, расторжение идеального и реального, разрыв между "Я" рассказчика и его окружением, организацией.

В нашем исследовании мы обнаружили две документальных книги, отражающие историю предприятия - одна из них является продуктом творчества профессионального писателя и написана на заказ, другая - это мемуары

---

<sup>143</sup> См. более подробно об этом Ярская-Смирнова Е.Р. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов: СГТУ, 1997.

ушедшего на пенсию первого директора Проката (вероятно – тоже не без участия “литературного консультанта”). Использование этих источников, однако, оказалось затруднительным по ряду причин. Во-первых, они содержали мало статистических данных, которые бы позволили сопоставить экономическое и социальное развитие предприятия. Во-вторых, это был явно тенденциозно подобранный набор свидетельств, призванных подтвердить определенную легитимную идею. Структура книжного нарратива была традиционной для заказных литературных произведений такого рода: героический труд рядовых работников и управленцев, преодолевая всяческие трудности, приводит к процветанию предприятия, чему свидетельством – многочисленные правительственные награды. Впрочем, по некоторым косвенным признакам-кодам, тайно расставленным авторами или оказавшимся в тексте не по их воле, угадывается целая эпоха. Эта эпоха действительно значительных социальных перемен и свершений. Она определяется историей развития предприятия и того поселения, которое возникло в период его строительства на окраине города (голод шестидесятых, эпоха дефицита семидесятых, забастовки, “штурмовщины” перед сдачей плана, манипуляции с плановыми показателями и “договорные” отношения с московскими ведомствами, которые существовали всегда).

В-третьих, незнакомому с социальным контекстом событий читателю было бы трудно понять, что стоит за этими темпами развития, орденами и медалями, визитами правительственных чиновников, развитием системы “соцкультбыта”, обозначенной как основное благо и достижение Партии и Правительства. Пробираясь через эти трудности, мы попытались отобрать те факты, которые сочли существенными, и понять основную канву событий. Тексты многотиражки оказались необычайно полезными в нашем случае. В отличие от многих других “внутренних” изданий, газета, издаваемая на Прокате, публиковала многие официальные документы и протоколы общих собраний – отчетных конференций профсоюзов, собраний акционеров. Даже обнаруживая следы откровенной редакции, эти тексты отражали действительные социальные проблемы, явно или в скрытом виде и, кроме того, в них, как оказалось, можно найти то, что не находят нужным говорить управленцы.

### **Новые понятия**

*Ключевой информант*

*Нарратив*

*Нарративный анализ*

*Жизненная история*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- Работа в малых группах: анализ нарративов по расшифровкам интер-

вью, с применением методологии обоснованной теории.

## **Тема доклада**

Теоретические основы нарративного анализа.

## **Литература**

Альмодавар Ж.-П. Рассказ о жизни и индивидуальная траектория: сопоставление масштабов анализа // Вопросы социологии. Т. 1. №2, 1992. С. 98-105.

Бергер П.Л. Приглашение в социологию. Гуманистическая перспектива. М.: Аспект-Пресс, 1996. с. 56-65.

Биографический метод в социологии: история, методология, практика / Ред. кол. Е.Ю.Мещеркина, В.В.Семенова. М.: Ин.-т социологии РАН, 1994.

Бургос М. История жизни. Рассказывание и поиск себя // Вопросы социологии, 1992. т. 1, №2. с. 123-130.

Васильева Т.С. Основы качественного исследования: обоснованная теория // Методология и методы социологических исследований (итоги работы поисковых проектов 1992-1996 г) М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.56-65.

Журавлев В.Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология 4М. №3-4, 1993-1994. С. 34-43.

Ньюман Л. Неопросные методы исследования //Социологические исследования. №6, 1998. С.119-129.

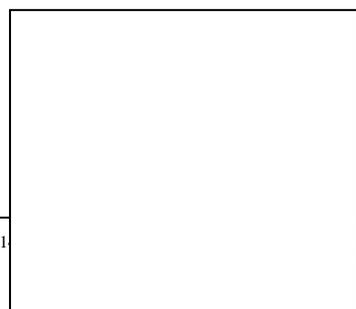
Ньюман Л.В. (пер. Константиновой В. ) Полевое исследование в качественной парадигме // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 29-49.

Ньюман Л.В. (пер. Малышевой М.) Способы кодирования и анализа качественных данных// Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 66-85.

Томпсон П. История жизни и анализ социальных изменений // Вопросы социологии, 1993. Т. 1, №1/2. С. 129-138.

Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал. №3, 1997. С.38-61.

## ***Тема 15. Искусство задавать вопросы: техника интервью<sup>144</sup>***



В литературе по социальным наукам интервью определяют как “вербальный обмен лицом-к-лицу, где один человек, интервьюер, пытается получить информацию или выражения мнений или верований от

материалы переводов, выполненных Е.Р.Ярской-Смирновой.

другого человека или людей»<sup>145</sup>. Все качественные интервью имеют следующие общие допущения: а) открытая природа ответов влечет определения и интерпретации, не обязательно отражающие эмпирическую реальность, б) это ответы, сконструированные в конкретной ситуации с конкретной целью, с расчетом на конкретную аудиторию и во взаимном обмене с интервьюером. Рассмотрим более подробно полустандартизованные, нестандартные интервью и такой их тип, как "культурные модели". Именно они отличают антропологическое исследование на предприятии.

В тех случаях, когда необходимо значительно расширить наши знания об организации и собрать как можно определений социальной ситуации, данных участниками каких-либо событий или замкнутых культур, предпочтение отдается полуструктурированным интервью, которые также называют полужформализованным, фокусированным или интервью с неструктурированным планом. В этом типе интервью интервьюер работает со списком задач, в которых определяется, какая нужна информация, но формулировки и порядок вопросов не стандартизуются. Интервьюер волен пробовать интересные измерения ответов и задавать вопросы, которых не было в списке, однако, весь список задач следует разобрать со всеми респондентами. Этот тип интервью требует необходимой подготовки для интервьюера в смысле желательной информации и навыков относительно того, как строить вопросы, когда, как и о чем пробовать узнать. Это требует от интервьюера знать кое-что о представлениях и жизненном мире информанта. Полуструктурированные интервью лучше использовать для более глубоких разведывательных исследований (*exploratory studies*) (хотя он может применяться и для проверки гипотез), которые проясняют у респондента мнения, смыслы и определения того, как связаны между собой различные понятия, явления и процессы. Лучше всего его применять, когда группы не гомогенны или когда выборка представлена людьми, принадлежащими иной культуре по сравнению с интервьюером.

Неструктурированное интервью, которое называют также нестандартным или неформальным больше напоминает дружескую, повседневную беседу. Не существует заготовленного списка или порядка вопросов, которые бы направляли диалог и нет попыток представить одинаковый набор стимулов ко всем информантам. Этот тип интервью более подходит для разведывательного исследований, когда мало что известно о конкретной проблеме. Бауман и Адэйр указывают, что этот тип интервью предоставляет информацию по всему спектру и содержанию проблемы, а также разнообразию и глубине чувств, связываемых людьми с конкретной проблемой или

---

<sup>145</sup> Maccoby E.E., Maccoby N. The Interview: A Tool of Social Science. In: Handbook of Social Psychology. Vol. 1. G.Lindzey (ed.) Reading, MA: Addison-Wesley. p.499.

явлением<sup>146</sup>. Техника неструктурированного интервью применяется в сочетании с количественными методами с тем, чтобы предоставить интерпретации взаимоотношений переменных, возможные вариации субкультур или факторов.

Тип интервью, известные как “культурные модели” вычленяет многообразие культурных моделей. Он ориентируется как на описание, так и на объяснение способов того, как убеждения и действия в одной области связаны с убеждениями и действиями в другой. Холланд и Вальсинер определяют культурные модели как разделенные, общие идеи того, как устроен мир<sup>147</sup>. Это знание, которое часто принимается само собой разумеющимся, представляет интерпретивное поле, в пределах которого люди устанавливают свои цели, строят планы, пытаются манипулировать окружением, предвосхитить поведение других, а также описывают свой опыт. Холланд указывает, что культурные модели устанавливают простой и понятный мир, населенный ограниченным числом агентов или целостностей, вовлеченных в ограниченный набор важных действий, подвигнутых определенным набором сил. Хотя культурные модели могут быть выведены из поведения, в основном они выводятся из того, о чем говорят люди. Техники этого интервью очерчены Холландом и Квинном<sup>148</sup> и включают анализ разговора в аспекте того, что является имплицитным и само собой разумеющимся, поиск метафор и метонимий, вычленение схем для утверждений, предложений и образов.

Интервью сильно отличаются друг от друга: одни из них проходят в пропахших дешевым табаком цеховых бытовках сменных мастеров, другие – в отделанных деревом апартаментах высших менеджеров, Порой в интервью врывается оглушительный шум станков, иногда приходится говорить на бегу, когда начальник цеха спешит с одного совещания на другое. Многие интервью так и остаются формальными беседами, в некоторых собеседник даже замыкался, отвечал односложно. Однако постепенно складывается круг людей, с которыми удалась добрые откровенные отношения. Они имеют форму своеобразный обмен: наш собеседник стремится выговориться, а мы нуждались в более полной информации о событиях.

Здесь идет речь о глубинных интервью, в которых исследователь может затронуть глубоко и широко те области, которые ему интересны. Глубинные интервью полезны, чтобы получить интерпретации относительно уста-

---

<sup>146</sup> Bauman L.J., Adiar E.G. The Use of Ethnographic Interviewing to inform Questionnaire Construction. *Health Education Quarterly*, N19. P.10.

<sup>147</sup> Holland D., Valsiner J. *Cognition, Symbols and Vygotsky's Developmental Psychology*. *Ethos*. N16. P.247-272.

<sup>148</sup> Holland D., Quinn N. *Cultural Models in Language and Thought*. Cambridge: Cambridge University Press. 1987.

новок, ценностей и убеждений. Иногда их применяют для того, чтобы определить выбранные важные области и представить необходимую информацию для составления вопросника. Эти интервью чаще всего проводятся с несколькими хорошо информированными респондентами, а не с большим количеством людей. Зачастую выделяется специальная группа "ключевых информантов" - тех представители социальной группы, находящейся в центре исследовательского внимания, которые в особенности надежны и лучше артикулируют и рефлексуют культурные смыслы, действия и отношения, рассказывая о себе и других. Д.Феттерман<sup>149</sup> предпочитает называть эти персонажи "ключевыми актерами" (действующими субъектами), чтобы избежать того, что он считает стигматизированными терминами. Он отличает ключевого актора от других респондентов благодаря способности этого актора исчерпывающе отвечать на вопросы, что связывает конкретный вопрос с более широкими культурной значимыми темами.

Он предлагает выбирать тех ключевых акторов, у которых есть больший доступ к важной культурной информации или из группы так называемых "культурных брокеров" - тех людей, кто может "оседлать" сразу две культуры и, следовательно, может иметь и здесь и там интересные интерпретации. Помимо того, что они предоставляют собственное видение, определения, описания и анализ явлений, ключевые информанты могут очень плодотворно прокомментировать наблюдение и анализ исследователя. Исследователь не должен чересчур полагаться на ключевых информантов: необходимо все же перепроверять информацию через другие источники.

Социолог-этнограф в организации постоянно сталкивается с проблемой ложных данных. Люди в организации вольно или невольно воспроизводят в своих рассказах какие-то ожидаемые, желательные реакции, оценки, что-то умалчивают и поддерживают всем этим легитимный образ организационной культуры. Важно понять, что за этой глянцевой оболочкой скрывается какой-то другой мир, полный реальной жизни, недоступной поверхностному наблюдателю. Люди часто пытаются обнаружить, что хочет интервьюер, а затем предоставить ему именно это. Они часто отвечают так, чтобы представить себя в выгодном свете, что не обязательно плохо. Это говорит нам, что означает, по мнению респондента, желательное поведение и желательная личность в данной культуре, а также то, что, по мнению респондента, мы хотим услышать. Вместе с тем, это укрепляет уверенность в том, что следует применять разные методы, когда это возможно, чтобы представить дополнительные источники данных об установках, определениях и мнениях. Кроме того, следует помнить, что люди не всегда хотят говорить нам то, что они знают. Некоторые области разговора являются чувствительными

---

<sup>149</sup> Fetterman D.M. Ethnography Step by Step. Newbury Park: Sage. 1989.

(сенситивными) или табуированными и это важно учитывать, вступая во взаимодействие с собеседником.

Перепроверяя информацию, полученную от респондента, важно установить, не лжет ли кто-нибудь о конкретных событиях, однако и лгущий информант тоже может оказаться полезным. Так, Сэламоун полагает, что хорошая социокультурная информация может быть получена посредством анализа контекста и процесса лжи<sup>150</sup>. Почему информант лжет в тех или иных условиях или об этих условиях? Связано ли это с социальной позицией информанта, интервьюера и аудитории? Лжет ли он по поводу тех или иных образов самого себя? Лжет ли она, чтобы защитить кого-либо или что-либо? Анализ смысла лжи обнаруживает полезную информацию.

Конечно, когда люди пересказывают свои жизни, они порой лгут, многое забывают, преувеличивают, путаются и неверно истолковывают многие вещи. Однако они все равно открывают, обнаруживают истины. Эти истины не показывают прошлое так, "как оно на самом деле было", стремясь к идеалу объективности. Вместо этого они представляют истину опыта. По сравнению с Истиной научного идеала, истины личных нарративов не открыты к доказательству и не самоочевидны. Мы можем понять их, только интерпретируя, уделяя пристальное внимание контекстам, в которых они сформировались, и мировоззрениям, которые повлияли на них.

Люди часто действуют так, как будто они понимают друг друга, хотя на самом деле это не так. Интервью может продвигаться вдоль линий неверной коммуникации. Перевод необходим в большем числе случаев, чем мы думаем. Спрадли предостерегает, чтобы мы учитывали "наивный реализм", согласно которому "все люди определяют реальный мир объектов, событий и живых существ практически одинаково. Наивный реалист полагает, что любовь, дождь, брак, поклонение, деревья, смерть, пища и сотни других вещей означают в основном то же самое для всех людей"<sup>151</sup>.

Какие другие механизмы, препятствующие получению достоверной информации в ходе интервью, следует иметь в виду? Прежде всего, это неравноправная позиция интервьюера по отношению к интервьюируемому. Необходимо помечать в своих полевых заметках, как эти властные различия влияют на динамику интервью и содержание ответов. Другое препятствие - собственные установки интервьюера, который может быть предубежден в нескольких аспектах, а это может повлиять на его или ее вопросы и анализ.

Теоретические, культурные и процедурные предубеждения могут определить природу отношений между интервьюером и интервьюируемым, за-

---

<sup>150</sup> Salamone F. The Methodological Significance of the Lying Informant. *Anthropological Quarterly*. N50. P.117-124.

<sup>151</sup> Spradley J.P. *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston. 1979. P.4.

даваемые вопросы и то, как они интерпретируются. Интервьюер должен знать, каким образом предыдущий научный или социальный опыт может повлиять на процедуру исследования, работать над исключением любых оценочных суждений и постоянно проверять свои суждения против взглядов других. Необходимо быть внимательным, чтобы не задавать респонденту вопросов, заведомо содержащих подсказки ответов. Необходимо постоянно переосмысливать свои интерпретации и поведения и фиксировать любые проявления предубеждений.

Деятельность исследователя, совершающего полевое исследование, можно метафорически представить в виде целого ряда ролевых ситуаций, проверенных нами на собственном опыте. Исследователь как часть привычной обстановки – наверное, самая желательная роль открытого включенного наблюдателя в организации, осваиваемая постепенно и при удачном стечении обстоятельств: когда к нему немного привыкают, он становится более-менее незаметен. “Исповедник” - интервьюер, воспринимаемый респондентом как человек со стороны, заслуживающий доверия и провоцирующий на особую откровенность; “искуситель” - обычно это исследователь (женщина или мужчина), привлекательность которого подталкивает собеседника проявить дополнительную откровенность. “Крот” - целенаправленный искатель разнообразных фактов, требующихся для этнографического описания, завершенного с точки зрения гипотетической полноты. Еще одна из антропологических ситуаций - “исследователь-детектив”: вооруженные знанием социального контекста, полученным на предыдущих стадиях исследования, мы пытались реконструировать реальные обстоятельства.

Однажды, например, мы задались целью понять причины частых личных визитов генерального директора Проката в Сибирь. В результате стали прозрачнее способы, какими “делаются дела” - организуются конвенции, обеспечивающие условия выживания предприятия и получение прибыли. Интерес исследовательской группы к некоторым проблемам, например, проблеме неплатежей, может показаться странным. Факты, представленные в текстах кейс стади, носят во многом экономический и технический характер. Надо сказать, что интерес был во многом ситуативен. Мы просто следовали в своем прочтении жизни организации за теми перипетиями, которые переживал Прокат и в том направлении, которое задавали нам значимые ключевые информанты. Менеджеры, у которых мы брали интервью о проблемах предприятия, просто не могли не говорить об этом, они постоянно сбивались на то основное, что доставляло им беспокойство. Первые люди организации прибегают к особым аргументам при обосновании своего понимания ситуации. В кейс стади отсутствует социологический анализ их доводов, но он и не был в данном случае основной целью. В любом случае мы стремились отмечать источник аргументации смысловыми отбивками-

маркерами (“по словам генерального директора”, “как утверждает экономист”) в истолковании причин кризиса от точки зрения руководителей.

Это объясняется тем, что нам не хотелось принимать никакую точку зрения в условиях ограниченной информации. Любопытно, что директорат, сохраняя имидж людей, контролирующую ситуацию, специалистов, понимающих смысл происходящего, в своих нарративах демонстрировал беспомощность. Они явно были в растерянности, хоть и старались скрыть это: весь профессиональный опыт управления производством в советскую эпоху оказывался бесполезен в переходный период.

Повседневная жизнь цеха, как социального сообщества, складывается из взаимодействий более мелких коллективов. Для того, чтобы понять механизмы восприятия социальных перемен в свете группового опыта, в контексте референтной группы, мы применяли технику группового интервью. Ученый здесь исполняет роль модератора, а не интервьюера. Модератор представляет тему, которую необходимо обсудить, и начинает с главного вопроса. Однако больший акцент ставится на интеракции членов группы, задающих друг другу вопросы и отвечающих на них и достигающих точки консенсуса или конфликта, нежели на вопросно-ответной динамике между одним участником и модератором.

Д.Морган<sup>152</sup> утверждает, что интервью в группах должны применяться, чтобы производить данные и интерпретации, которые было бы трудно получить вне такой интеракции. Главное преимущество группового над другими типами интервью (фокусированным и глубинным) состоит в том, что здесь генерируется большой объем информации по теме за короткий промежуток времени. Возможно также проводить наблюдение за интеракцией на данную тему. Один из недостатков состоит в том, что люди могут скрывать некоторые взгляды, не желая высказывать их на публике.

Базовой категорией в технике любого интервью является вопрос. Очень многое зависит от того как, и в какой последовательности задавать вопросы. Р.Кан и К.Каннел заметили, что интервью должно следовать цели перевода исследовательских вопросов в специальные вопросы для информантов, а также должно предлагать вопросы, мотивирующие респондента предоставлять затребованную информацию<sup>153</sup>.

**Принципы формулировки вопросов интервью (по  
П.Лазарсфельду<sup>154</sup>)**

<sup>152</sup> Morgan D.L. Focus Groups as Qualitative Research. Newbury Park, CA: Sage. 1988.

<sup>153</sup> Kahn R.L., Cannel C.F. the Dynamics of interviewing: Theory, Techniques and Cases. New York; Wiley. 1957.

<sup>154</sup> Lasarsfeld P.F. The Art of Asking Why: Three Principles Underlying the Formulation of Questionnaires. In: Public Opinion and Propaganda. D.Katz et al. (eds). New York: Holt, Ri-

1. Принцип спецификации требует, чтобы все вопросы попадали в концептуальную область, определяемую как важную для теории и исследовательских вопросов социолога.

2. Принцип разделения требует, что порядок вопросов подходит опыту респондентов.

3. Принцип молчаливой предпосылки требует, чтобы интервьюер открывал действительные смыслы, которые лежат позади ответов информанта. Например, если мать говорит, что ее ребенок “медлительный ученик”, исследователь не должен предполагать, что он знает, что означает этот термин. Лучше всего попросить респондента объяснить, расширить, привести примеры, сравнить и противопоставить понятие или тип с другими понятиями или типами.

Рассматривая различные типы интервью, В.Спрадли выделяет несколько типов вопросов, используемых на определенных стадиях сбора информации. **Описательные вопросы**, по Спрадли, - очень широкие и вводные. Начиная с “вопросов широкого круга”, можно получить от информанта объемный и богатый нарратив. Затем - вопросы малого круга, фокусируясь на меньшей единице опыта. Интервьюер может спросить о примерах или опыте, приобретенном в конкретном месте. Эти типы вопросов позволяют исследователю почувствовать язык и мир информанта. Насколько возможно, следует попытаться использовать тот же язык, что информант. Другой тип вопроса - **структурный** - осуществляет дальнейшую фокусировку на проблеме исследования и позволяет исследователю определить, как информанты организуют культурное знание. А **контрастные вопросы** применяются, чтобы отличить друг от друга понятия, события, процессы, людей в измерениях смысла (значения).



Принципы формулировки вопросов по Лазарсфельду. «Не хотите ли потанцевать, миссис Холлингз?» (The Far Side).

В этой лекции мы сосредоточились на “технических” особенностях социальной антропологии организаций. Как можно увидеть, основной методологической предпосылкой в таком исследовании выступает концепция гибкости. Несмотря на то, что аналитическое “вторжение” в некую институцию осуществляется в рамках определенного научного проекта, ограниченного собственными задачами и целями, на каждой стадии полевой работы особую важность имеет этап поиска проблем, релевантных целям исследования. Мы опираемся на заранее заготовленные вопросы, требующие выяснения, однако может оказаться так, что все они будут полностью пересмотрены на месте.

Метафора гибкости имеет отношение и к применению конкретных методов. Все уместно в этнографии, если это может помочь организационному антропологу раскрыть институциональные смыслы, конструирующие ту, в известном смысле закрытую, среду, в которой протекает повседневная трудовая деятельность членов организации. Наиболее привлекательными в силу их “естественности” здесь выглядят интервью, наблюдение и сбор документальных материалов различного рода, однако если в распоряжении у исследователей оказываются статистика и данные анкетных опросов, они бывают очень полезны. Ценностной предпосылкой этнографического метода, кроме того, выступают гуманистические интенции социолога - открыть в интерпретациях возможность высказаться различным участникам организационной жизни: как представителям администрации, так и рядовым работникам.

### **Новые понятия**

*культурные модели*

*разведывательное исследование*

*неструктурированное и полу-*

*структурированное интервью*

*культурные брокеры*

### **Вопросы для обсуждения на семинаре**

- В чем состоят основные допущения и ограничения техники интервью?
- Почему респонденты в ходе интервью могут давать неточную или ложную информацию? Какие есть способы учесть это в своем исследовании?
- Проведите пробные интервью различных видов и обсудите результаты на семинаре. Какие возникли затруднения? Какие особенности техники Вы при этом обнаружили?

## **Литература**

Белановский С.А. Свободное интервью как метод социологического исследования // Социология: 4 М. № 2, 1991. С.5-19.

Биографическая метод в социологии: история методология и практика / ред. кол. Е.Ю.Мещеркина, В.В.Семенова. М.: Ин-т социологии РАН, 1994.

Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентом. М.: Высшая школа, 1989.

Веселкова Н.В. Методологические принципы полуструктурированного интервью // Социология 4М. №5-6, 1995. С.28-40.

Мангейм Дж.Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. С. 224-291.

Маслова О.М. Качественная и количественная социология. Методология и методы // Социология 4М. №5-6, 1995. С.5-15.

Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М.: Институт молодежи, 1992.

Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. 1, 2 / Отв. ред. В.Г. Андреев, О.М.Маслова. М.: Наука, 1990.

## ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

145. Абельс Х. Романтика, феноменологическая социология и качественное социальное исследование // Журнал социологии и социальной антропологии. №1. т.1. 1998. С. 114-139.
146. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь, Казань: изд-во Казанского университета, 1997.
147. Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990. №6.
148. Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. N 2. С.12-19.
149. Алашеев С.Ю., И.Н.Тартаковская, Е.М.Лапшова Подшипниковый завод "Кольцо": консерватизм формальных и неформальных структур / Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.). Под ред. В.И.Кабалиной, РОССПЭН, М.: 1996.. С.132-144.
150. Алексеев А.Н. Опыт драматической социологии. Москва, С.-Петербург: ИС РАН, 1997.
151. Альмодавар Ж.-П. Рассказ о жизни и индивидуальная траектория: сопоставление масштабов анализа // Вопросы социологии, 1992. т. 1, №2. с. 98-105.
152. Ансар П. Современная социология // Социологические исследования, №6, 1998, с. 125.
153. Батыгин Г.С. Институционализация российской социологии: преемственность научной традиции и современные изменения //Социология в России / Под ред. В.А.Ядова. М.: "На Воробьевых" совместно с Институтом Социологии РАН, 1996.
154. Батыгин Г.С., Девятко И.Ф. Миф о "качественной социологии" //Социологический журнал.1994. N2. С.28-42.
155. Бауман З. Мыслить социологически. М.: Аспект пресс, 1996.
156. Бедрий Д.А., Корицкий Э.Б., Борисов Р.Х., Кравченко А.И. А.К.Гастев и наука о труде. ЭКО, №6, 1983. С.99-112.
157. Белановский С. Производственные интервью. Вып. 1-4. М.: Ин-т народнохоз. прогн. РАН, 1991-1993.
158. Белановский С.А. Свободное интервью как метод социологического исследования //Социология: 4 М. 1991. N 2. С.5-19.
159. Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. М. 1988.
160. Белозерова С.М. Социальная политика в сфере труда. М., 1995.
161. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995.
162. Бергер П.Л. Приглашение в социологию. Гуманистическая перспектива. М.: Аспект-Пресс, 1996. с. 56-65.
163. Биографическая метод в социологии: история методология и практика / ред. кол. Е.Ю.Мещеркина, В.В.Семенова. М.: Ин-т социологии РАН, 1994.

164. Блау П.М. Исследование формальных организаций // Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы. М.: 1970.
165. Буравой М. Углубленное кейс стади // Рубеж, 1997. N10-11. С.154-176.
166. Бургос М. История жизни. Рассказывание и поиск себя // Вопросы социологии, 1992. Т. 1, №2. С. 123-130.
167. Бурстин Д.Дж. Сообщества потребления // THESIS, 1993. Т.1, вып. 3. С. 231-254.
168. Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентами. М.: Высшая школа, 1989.
169. Васильева Т.С. Основы качественного исследования: обоснованная теория // Методология и методы социологических исследований (итоги работы поисковых проектов 1992-1996 г) М.: Ин-т социологии РАН, 1996. с.56-65.
170. Веселкова Н.В. Методологические принципы полужформализованного интервью // Социология 4М. 1995. №5-6. С.28-40.
171. Ватанабэ Х. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России // Менеджмент. 1996. №2. С.46-58.
172. Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории "человеческих отношений в промышленности". М., 1991.
173. Волков В.В. О концепции социальных практик(и) в социальных науках. Соц. исследования, 1997. № 5. С.9-23.
174. Вулли Ф. Феминистский вызов неоклассической экономической теории // THESIS, 1993, вып. 6. С. 77-101.
175. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.:Прогресс, 1972.
176. Гирц К. Насыщенное описание: в поисках интерпретативной теории культуры // Антология исследований культуры. Т. 1. СПб: Университетская книга, 1997. С.171-203.
177. Гиртц К. С точки зрения туземца: о природе понимания в культурной антропологии // И.Ф.Девятко. Модели объяснения и логика социологического исследования. М.: Ин-т социологии РАН, 1996. С.90-91.
178. Голднер Э. Анализ организаций // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. М., 1967.
179. Григас Р.С. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс, 1980.
180. Егоров А.И., Смирнова Е.Р. Основы социологии организаций. Саратов: СГТУ, 1997.
181. Дюльмен Р. Историческая антропология в немецкой социальной историографии // THESIS, 1993. Т.1, вып. 3. С. 208-231
182. Жеманов О.Н. Буржуазная индустриальная социология. М., 1974.
183. Женщина на работе. Ростов-на Дону: Изд-во Феникс, 1996.
184. Журавлев В.Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология 4М. 1993-1994. №3-4. С.34-43.
185. Занятость на предприятиях: структура, внешняя и внутренняя мобильность, политика менеджмента / Социально трудовые исследования,

- вып. IX. М.: Ин-т мировой экономики и международных отношений РАН, 1997.
186. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории /отв. ред. А.Г.Аганбегян. Новосибирск: Наука, 1991.
187. Иванов М.А. Беседа как метод исследования // Социологические исследования. №4. 1989. С. 106-111.
188. Ионин Л.Г. Основания социокультурного анализа. М.: РГГУ, 1995.
189. Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996.
190. Кабалина В.И. Трансформация предприятий: исследовательские подходы и результаты //Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под. ред. В.И.Кабалиной, Российская политическая энциклопедия, М.: 1996. С.6-29.
191. Катерный И.В. Прологомены к современной антропологии организаций// Социологические исследования. 1998. №8. С.112-115.
192. Киблицкая М. Русский частный бизнес: взгляд изнутри // Рубеж. 1997. №10-11. С.210-222.
193. Козер Л.А. Функции социального конфликта. Завершение конфликта. / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 542-555.
194. Козина И. Особенности стратегии case study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Социология: методология, методы, математические модели. 1995. N5-6. С.65-90.
195. Комаров Е.И. Женщина руководитель. М. 1989.
196. Корицкий Э.Б. У истоков НОТ. ЭКО, №5, 1981. сс. 80-90.
197. Коэнен-Хуттер Ж. Актуальные проблемы социологии и их развитие // Социологические исследования. №6, 1998. С.130-133.
198. Кравченко А.И. Социология труда и производства // Социология в России. Под. Ред. В.А.Ядова. М.: “На Воробьевых” совместно с Институтом Социологии РАН, 1996. С.291 -322.
199. Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995гг.) / Под. ред. В.Кабалиной. М.: ИМЭМО РАН, 1996.
200. Культурология. XX век. Словарь. Спб.: Университетская книга, 1997.
201. Лавриков Ю.А., Корицкий Б.Э. Нот и теория управления производством. ЭКО, №10, 1984. сс. 164-172.
202. Лич Р.Э. Введение. [Структурное исследование мифа и тотемизма] / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997 с.559-591.
203. Магда В. Современные теории организации. Генезис, состояние, проблемы, перспективы. М. 1991.
204. Мангейм Дж.Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. с. 118-153.

205. Маслова О.М. Качественная и количественная социология. Методология и методы (по материалам круглого стола) // Социология 4М. 1995. №5-6. с. 5-15.
206. Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М.: Институт молодежи, 1992.
207. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. 1, 2 /Отв. ред. В.Г. Андреенков, О.М.Маслова. М.: Наука, 1990.
208. Мид Дж. Коллективное поведение / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. с. 166-213.
209. Милкман Р. Японский менеджмент в США: столкновение культур // Рубеж. 1992. N.2.
210. Миллз Ч. Социологическое воображение. М.: Изд. дом. "Стратегия". С. 119-139.
211. Мондек Я. Тоёта: методы эффективного управления. М., 1989.
212. Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом)//Менеджмент. № 3, 1996. С.71-95.
213. Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) //Менеджмент. 1995. №4. С.41-59.
214. Ньюман Л. Значение методологии: три основных подхода// Социологические исследования. 1998, №3. С. 122-134.
215. Ньюман Л. Неопросные методы исследования //Социологические исследования. №6, 1998. С.119-129.
216. Ньюман Л.В. Полевое исследование в качественной парадигме (пер. Константиновой В. ) // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 29-49.
217. Ньюман Л.В. Способы кодирования и анализа качественных данных (пер. Малышевой М.) // Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях, М.: МЦГИ, 1997. С. 66-85.
218. Ольшанский В.Б. Были мы ранними //Социологический журнал. 1995. №1. С. 195-205.
219. Ольшанский В.Б. Личность и социальные ценности //Социология в СССР. М.: 1966. Т.1.
220. Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. М.: МГИК. 1994.
221. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1986.
222. Павлова М.А. Методы диагностики, формирования и развития организационной культуры. М.: К.Д.М. 1995.
223. Парк Р.Э. Конкуренция и конфликт // Вопросы социологии, 1994, №5. с. 62-71.
224. Попов А.В. Теории и организация американского менеджмента. М., 1991.

225. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М: РОССПЭН, 1997. 424с.
226. Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент, 1995. №1. С.60-77.
227. Производственные интервью. Вып. 1. Под. ред. Белановского С.А. М. 1991.
228. Радклиф-Браун А.Р. Методы этнологии и социальной антропологии / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997. с.603-633.
229. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж. гос. арх.-строит. акад., Воронеж. высшая школа предпринимателей. 1995.
230. Реструктурирование занятости и формирование локальных рынков труда в России. М.: ИСИТО, 1996.
231. Романов П.В. Процедуры стратегии, подходы “социальной этнографии” // Социологический журнал. 1996. № 3/4. С.138-149.
232. Романов П.В. Трансформация профессионализма // Человеческие ресурсы. 1998. №3. С.20-23.
233. Романов П.В., Козина И.М., Металина Т.А. Металлургическое предприятие “Прокат” в период экономических реформ // Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.). Серия “Социально-трудовые отношения” / Под. ред. В.Кабалиной. Москва: ИМЭМО РАН. 1996. С.8-40.
234. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. “Делать знакомое неизвестным...” Этнографический метод в социологии // Социологический журнал. №1/2. 1998. С.145-160.
235. Рязский И.А. Опыт использования включенного наблюдения для изучения жизни производственных коллективов // Социологические исследования. 1975. №3. С.91-99.
236. Саймон А.Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS. Т.1. Вып. 3, 1993. С. 39-49.
237. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования, 1993. №3.
238. Силвермен Д., Уолш Д., Филипсон М., Филмер П. Новые направления в социологии. Москва: “Прогресс”, 1978.
239. Симонян Р.Х. Начальник цеха. Москва. 1981. С. 46-138.
240. Смелзер Н. Социология М.: Феникс, 1994.
241. Смирнова Е.Р., Шапкина Н.В. Человек в контексте культуры. Введение в социокультурную антропологию. Саратов: СГТУ, 1997.
242. Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов. Под. ред. Герчикова В.И., Кошман М.В Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.
243. Советская управленческая мысль 20-х годов. Краткий именной справочник. М.: Экономика, 1990.

244. Современная западная социология. Словарь / под. ред. Давыдова Ю.Н., Ковалева М.С., Филлипова А.Ф. М.: Политическая литература, 1990.
245. Социология труда /Под. ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины. М.: МГУ, 1993.
246. Тартаковская И.Н. Карьера женщины в индустрии // Человеческие ресурсы. 1998. №2. С.37-39.
247. Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки // Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 333-355.
248. Томпсон П. История жизни и анализ социальных изменений // Вопросы социологии, 1993. т. 1, №1/2. С.129-138.
249. Уильямсон О.И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS, 1993, т.1, вып. 3. С.39-49.
250. Филиппов А.Ф. Функциональный подход в социологии / Современная западная социология. Словарь. М.: Политиздат, 1990. с. 380-383.
251. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.
252. Щербина В.В. Социология организаций // Социологические исследования. 1998. №8. С.116-125.
253. Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организациях. №1, 1996.
254. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции. №7, 1996. С.47-55.
255. Шюц А. Структура повседневного мышления //Социологические исследования. 1988. N2. С.129-137.
256. Шюц А. Формирование понятия и теории в общественных науках / Американская социологическая мысль. М.: Международный университет Бизнеса и Управления. 1996. С. 526-541.
257. Эванс-Причард Э.Э. Сравнительный метод в социальной антропологии / Антология исследований культуры. СПб: Университетская книга. 1997. с. 654-680.
258. Элиас Н. Отношения между мужчиной и женщиной: изменение установки // THESIS, 1994, вып. 6. С. 103-127.
259. Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа. Методы. 3-е изд. перераб. и доп. Самара: Издательство Самарского университета, 1995.
260. Ядов В.А. Стратегия и методы качественного анализа данных //Социология: 4М. 1991. N1. С.14-31.
261. Якокка Л. Карьера менеджера. М., 1990.
262. Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал. 1997. №3. С.38-61.
263. Ярская-Смирнова Е.Р. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов: СГТУ, 1997.
264. Applebaum, H.A. Royal Blue: the Culture of Construction Workers. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1981.

265. Calas, M.B. and Smircich L., Using the "F" word: feminist theories and the social consequences of organisational research /in A.J.Mills and P.Tancred (eds) *Gendering Organisational Analysis*. London: Sage, 1992.
266. Cunnison S. *The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organizations, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Accommodation between Workers and Management*. In R.Frankenberg (ed.) *Custom and Conflict in British Society*. Manchester: Manchester University Press, 1982. P. 117-135.
267. Czarniawska-Joerges B. *Exploring Complex Organizations: A Cultural Approach*. Newbury Parc, CA: Sage, 1992.
268. Emmett I. and Morgan. D. *Max Gluckman and the Manchester Shop-Floor Ethnography's* /In R.Frankenberg (ed.) *Custom and Conflict in British Society*, Manchester: Manchester University Press, 1982.
269. Game A., Pringle R. *Introduction. Gender at Work*. London: Pluto Press, 1983.
270. Glaser B.G. and Strauss A.L. *The Discovery of Grounded Theory*. New York: Aldine Publishing Company, 1971.
271. Gluckman M. *Analysis of a Social Situation in Zululand*. Manchester: Manchester University Press, 1940.
272. Hartmann H. *Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex*. In: E.Abel and E.K.Abel (Eds.) *The Signs Reader: Women, Gender and Scholarship*. Chicago: University of Chicago Press, 1983.
273. Hofstede G. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage Publications, 1980.
274. Mintz S.W. *Sweetness and Power. The Place of Sugar in Modern History*. Harmonworth: Pinguin, 1985.
275. Nash J.C. *The Anthropology of the Multinational Corporation* // G.Huizer and B.Manheim (eds) *The politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism Toward a View from Below*. Paris: Mouton, 1979. P. 421-446.
276. Reed M. *Sociology of Management*. London: Harvester Wheatsheaf, 1989.
277. Pilcher W.W. *The Portland Longshoreman*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972.
278. Richardson F.L.W. and Walker, C. *Human Relations in an Expanding Company: A Study of the Manufacturing Departments in the Endicott Plant of The International Business Machines Corporation*. New Haven, CT: Yale University Management Center, 1948.
279. Roethlisberger F. and Dickson W., *Management and Worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939.
280. Schwartzman Í.Á. *Ethnography in Organizations*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications. 1993.
281. Shein E.H. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
282. Strauss A., Schazman L., Ehrlich D., Bucher R. and Sabshin M. *The hospital and its negotiated order*. In: Friedson, E.(ed.) *The hospital in modern society*. New York: Makmillan, 1963.

283. Thompson P. and McHugh D. *Work Organisations. A Critical Introduction*. 2-nd ed. London: Macmillan Business, 1995.
284. Van Maanen J. Observations on the Making of Policemen. *Human Organisation*, №32, 1973. P.407-418.
285. Whyte W.F. *Human Relations in the Restaurant Industry*. New York: MacGraw-Hill, 1948.
286. Whyte W.F. Review of The Elusive Phenomena. *Human Organisation*. 1978, №37. P.412-420.
287. Wright S. Culture in Anthropology and Organisational Studies. In: S.Wright (ed). *Anthropology of Organizations*. London and New York: Routledge, 1994. P. 1-34.
288. Yin R.K. *Case-study research: Design and methods*. Newbury Park, CA: Sage, 1989.

# СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ РЕДАКТОРА	3
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНТРОПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ	5
Тема 1. Основные понятия антропологии организаций	5
Тема 2. Первый опыт антропологических исследований в организациях: Хоуторнский проект	9
Тема 3. Первые исследования в ключе «Прикладной антропологии»	17
Тема 4. Английская школа антропологии организаций, Манчестерские исследования. Гендерное неравенство в организации	20
Тема 5. Современные этнографические исследования в организациях	32
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	38
Тема 6. Консультанты по управлению открывают организационную культуру	38
Тема 7. Социально-антропологический и критический подход к изучению культуры	44
Тема 8. Российские исследования трудовых отношений и организаций	50
Тема 9. Методологические основания исследований организационной культуры	64
Тема 10. Концепция социальной практики в исследовании организаций	77
Тема 11. Социальная практика и проблемы административного контроля в организации	83
ПОЛЕВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ	88
Тема 12. Основные понятия этнографической полевой работы	88
Тема 13. Планирование исследования, построение полевой работы в организации	100
Тема 14. Методы полевой работы	109
Тема 15. Искусство задавать вопросы: техника интервью	119
ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	128