

**На правах рукописи**

**Степаненко Наталья Викторовна**

**УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ СОЦИЕТАЛЬНОГО  
КРИЗИСА:  
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

**22.00.08 - Социология управления**

**АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук**

**Пятигорск - 2004**

Работа выполнена в Пятигорском государственном технологическом университете

**Научный руководитель:** доктор философских наук, доцент  
**Бондаренко Наталья Григорьевна**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор  
**Гришай Владимир Николаевич**

кандидат социологических наук, доцент  
**Серикова Валерия Валентиновна**

**Ведущая организация:** **Институт Дружбы народов Кавказа**

Защита состоится 26 ноября 2004 года в 15.00 на заседании диссертационного совета КР 212. 194. 49 в Пятигорском государственном технологическом университете по адресу: 357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56, ауд. 120.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Пятигорского государственного технологического университета по адресу: г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56. корп. 1.

Автореферат разослан 26 октября 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
доктор философских наук, доцент



**Н.Г. Бондаренко**

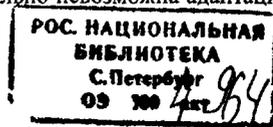
## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Эффективное управление в нестационарных ситуациях зависит не только от способности их предвидеть, но и от готовности оказаться в непредвиденной ситуации. Современное общество слишком быстро меняется, что делает кризисы разного рода неотъемлемой частью социальной жизни, приспособляющейся к существованию в условиях кризиса. Умение преодолеть уже возникший кризис или избежать прогнозируемого должно дополняться умением использовать кризис как источник развития, как некую продуктивную способность, делающую его полезным и функциональным. Темп перемен все возрастает, что позволяет говорить о том, что прогрессивное развитие всех сфер социальной жизни зависит от умения эффективно использовать имеющиеся факторы и ресурсы для достижения поставленной цели.

Современный социум представляет собой сложную и многоуровневую систему, изменение которой по определенному плану представляет собой одну из ключевых проблем обществознания. Большинство событий, происходящих в политике, экономике, культуре и частной жизни граждан, напрямую зависит от характера и успешности проводимой в данный момент политики в области социального планирования и управления.

Особую актуальность проблематике диссертационного исследования придает то обстоятельство, что социальный кризис существенно снижает возможности использования традиционных ресурсов управленческой деятельности. Совершенно очевидно, что понятие социального кризиса не может быть редуцировано к его сугубо инструментальному толкованию, к стереотипам, заложенным в прежней традиции, балансирующей между утилитаризмом и идеологизмом. Кризис представляет собой средство или инструмент, при помощи которого социальная система улучшает собственные параметры. Но в этот период поиски адекватных средств для сохранения системы в функциональном состоянии должны опираться на строгую научную основу.

Несомненный интерес представляет собой такое общественное явление как кризисное сознание, в рамках которого принципиально невозможна адаптация к тем-



пу и направленности социальных изменений. Поиск стратегии преодоления негативных проявлений кризисного сознания, причем не только порождающих его причин, но и социально значимых последствий является насущной потребностью как государственно-политической элиты, так и общества в целом.

• В условиях кризиса мотивированное поведение индивидов стазовых? фундаментальным фактором управления. Мотивация определяется ценностями, которые обладают более высокой инерцией по отношению к рационально определяемым целям. Институты, создающие и поддерживающие порядок и структуру социальной системы, являются лишь тогда устойчивыми и эффективными, когда они фиксируются в общественном сознании как базовые ценности. Вот почему так важно исследовать влияние ценностей, особенно в периоды кризисов и любого другого снижения общественного иммунитета. В связи с особой ролью, которую играют институциональные ценности в периоды кризисов или социальной трансформации, важно понять логику превращения ценностей в дополнительный ресурс управления.

Таким образом, содержательная сторона актуальности тематизируемых феноменов не может вызывать сомнений. Можно смело утверждать, что данное исследование имеет как отчетливо выраженную научную актуальность, так и социальную, политическую и социокультурную востребованность.

Степень научной разработанности проблемы. В современной отечественной и зарубежной социологической литературе тема социального кризиса рассматривалась в различных контекстах. Понятия кризисного и антикризисного управления до сих пор еще используются в различных смыслах. При этом в определениях и разработках доминирует экономический подход, и менеджмент ориентируется на сугубо экономическую трактовку данного понятия. Кризис здесь воспринимается как данность, в рамках которой следует жить и условия которой следует учитывать. В других частных науках (социологии, социальной психологии, политологии, истории) кризис воспринимается как нечто негативное. Однако сложный и междисциплинарный характер поднимаемых при этом вопросов позволяет сделать вывод о том, что разработка темы социального кризиса далека от завершения.

Важное значение для разработки теории и социологии кризиса сыграли работы классиков социальной философии и социологии О. Конта, М.Вебера, Г. Зиммеля, У.У.

Ростоу, Р. Арона. Благодаря ним и при их непосредственном участии были заложены логико-концептуальные основы рассмотрения общества как развивающейся, усложняющейся и совершенствующейся системы, способной переживать кризисы. Особая роль в разработке общесоциологической теории социального кризиса принадлежит основоположникам конфликтологического подхода. Речь идет о К. Марксе, Л. Козере, Р. Дарендорфе.

Значительный вклад в формирование либерально-политической теории социальных кризисов внесли К. Поппер, Т. Парсонс, С. Хантингтон, А.А. Зиновьев, П. Сорокин. Пониманию значения технологических новаций в динамике кризисных явлений способствовали труды М. Маклюэна. Из стремления понять и определить истоки кризиса современности выросло целое направление научной мысли, получившей название футурологии, первоначальным толчком к созданию которого можно считать широко известную книгу О. Тоффлера «Футурошок».

Институциональная социология СМ. Липсета, Дж. Э. Ландберга, Р. Бенедикса, П. Блау, Б. Мура и Р.Ч. Миллса позволяет понять и изучить логику взаимодействия институтов, целей и ценностей. В работе использовался вторичный социологический материал, который собирали и частично обрабатывали отечественные исследователи А.П. Манченко, Н.А. Беляева, О.И. Карпухин, Л.С. Щенникова, Н.Ю. Волжская, Л.В. Кансузян, А.А. Немцов.

Исследование кризисных явлений всегда коррелируется со стремлением их прогнозировать. Е.Н. Князева и С.П. Курдюмов в работе «Антропный принцип в синергетике» предлагает эмпирически очевидную базу, объясняющую распад крупных государственных образований. Созвучные мысли высказывались и А.С Ахиезером, отметившим недопустимость редукционистских подходов при решении сложных социальных проблем, инверсии, ведущей к энтропии и даже деградации в сложном динамическом обществе. Важное значение для определения возможностей управления социальными дисфункциями, такими как конфликт и кризис, имеют посвященные проблемам социального планирования и социального прогнозирования. Наиболее перспективными среди них представляются труды В.М. Розина, Ж.Т. Тощенко, Д.Б. Донду-

рея. Закономерности кризисного управления исследовались Н. Хартом и Р. Чалси.

Достаточно перспективным представляется направление в современной социологии, связанное с изучением проблем социальной адаптации индивида в изменяющемся. Так, мы можем отметить работы Е. Дрора, указавшего на антиномичность ускорения темпов социального развития и приспособляемость человека к гипертрофированной гетерогенности. В этом же ключе стоит упомянуть и работы крупнейшего специалиста отечественной глобалистики ИВ. Бесстужева-Лады.

Диалектика кризисных процессов, характер и движущие силы раскрыты в работах Л.Г. Ионина, А. Менегетти, Ф. Риггза, Э. Армонда, В.В. Ильина, Ж. Бодрийера, П. Логадек, Ч. Пероу и Д. Роуфен. Крайне интересный и тонкий анализ тематизации управления кризисными явлениями дал Б.Н. Порфирьев.

Социология управления исследует цели и ценности как переменные. Теоретические основы здесь заложили Галкина Т.П., Кричевский Р.Л. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., М.В. Удальцова, Д. Уайлдер, М. Шериф, К. Шериф, М. Мид, Г. Хофшted, Дж. Губер, Здравомыслов А.Г., Ядов В.А., Тощенко Ж.Т. Соотношение социокультурных и административно-управленческих перспектив российского общества содержится в исследованиях Иванова В.Н. и Лапина Н.И.

Теория организаций и исследования российской модернизации представлены в работах С.С. Фролова, Манченко А.П., Руковишникова В.О., Федотовой В.Г., Михайловской И.Б., Кузьминского Е.Ф., Мазаева Ю.Н., Овсянникова А.Н. Исследование новых технологий коммуникации в организациях позволило внести существенные коррективы в программу исследования.

**Объект исследования:** изменение условий управления под воздействием социетального (системного социального) кризиса.

**Предмет исследования:** системное взаимовлияние институтов, целей и ценностей на управления в условиях социетального кризиса.

**Цель исследования:** провести факторный анализ изменений условий управления под влиянием системно-структурной дисфункции, обусловленной социетальным кризисом.

-Для достижения поставленной цели представляется необходимым решить следующие **задачи**:

- уточнить и систематизировать понятие социетального кризиса в общесоциологической теории и выявить условия его применения в предметных рамках социологии управления;

- определить операционализируемые параметры факторного анализа управления в условиях социетального кризиса с целью формирования методологической базы исследования;

- провести анализ основных концепций, позволяющих определить соотношение институтов, целей и ценностей в процессе управления;

- исследовать ситуацию ролевой неопределенности как значимый источник управленческой дисфункции в условиях социетального кризиса;

- на первичном и вторичном эмпирическом материале проследить взаимосвязи и взаимообусловленности институционального и ценностного кризиса, реконструировать их соответствие ситуации ролевой неопределенности; .

- определить наиболее продуктивные пути использования ценностей как ресурса управления в условиях социетального кризиса. - • \*

**Основная гипотеза:** социетальный кризис является причиной системных дисфункций и нарушений в управлении отдельными организациями и обществом в целом. Сохранение управленческой эффективности требует изменения режима управления, направленного на восстановление баланса между институтами, целями и ценностями.

**Дополнительная гипотеза:** социетальный кризис проявляется на двух основных уровнях: институциональном и ценностном. Эти уровни в равной мере относятся ко всем подсистемам и сферам общественной жизни, они формируют две базовые компоненты социетального кризиса: институциональную и ценностную.

### **Методологическая и теоретическая основа диссертации.**

Методология исследования строилась с учетом теоретических и практических задач, а также технических возможностей.

Исследование проводилось с позиций классического трехуровневого подхода с использованием традиционных общеметодологических принципов объективности,

системности, детерминизма, конкретности и всесторонности, единства теории и практики, аналитического и диалектического подходов.

Главное отличие данного подхода от стандартного в том, что социетальный кризис и его влияние на управление исследуется как идеальный тип, а не как синтез политического, экономического или идеологического кризиса.

В качестве частносоциологических принципов применяются принципы структурного функционализма, качественной социологии и конфликтологии. Роль теории среднего ранга выполняет социология управления, используются наработки социологии организаций, социологии модернизации и психологии управления.

Междисциплинарный характер теоретической основы не повлиял на методику сбора информации, когда социологический опрос включал в себя опрос экспертов и респондентов, операционализацию понятия, формулирование гипотезы, анализ количественных данных, проверку гипотезы и качественные обобщения.

**Эмпирическая база исследования.** Эмпирическую базу диссертационной работы составили опросы ВЦИОМ и фонда «Общественное мнение», а также опросы, проведенные под руководством Б.Г. Капустина, И.М. Клямкина, М.Б. Денисенко, А.П. Манченко. Для анализа широко использовались результаты других социологических исследований, опубликованных в научной периодике, монографиях последнего десятилетия.

Социологическое исследование «Социально-экономическая ситуация в Ставропольском крае», проведенное по заказу «Фонда содействия социальному и культурному развитию Ставрополя Алексея Лысякова». Ставрополь, 2003 год.

Первичный социологический материал был собран в ходе серии социологических опросов, проведенных среди сотрудников предприятий и организаций, проведенных с февраля 2000 по март 2003 г. в ряде регионов Юга России. Опросы проводились Фондом поддержки и развития социальных и культурно-просветительских программ «Содружество». Диссертант является участником исследовательской группы, проводившей данные опросы. Результаты опросов подвергались анализу и докладывались на научных конференциях, в которых принимал участие автор. Всего было опрошено 1250 человек, распределение по полу и возрасту

в целом совпадает с демографическими характеристиками данной возрастной группы в Российской Федерации.

Наряду с опросом, проведенным на основе репрезентативной выборки, в работе широко использовались такие методы, как включенное наблюдение, статистический анализ, использование исторических параллелей, неформализованные интервью.

**Научная новизна работы** состоит в следующем:

- сформулирована двухуровневая структура социетального кризиса, состоящая из институционального и ценностно-мотивационного кризиса;

- обосновано, что методологическая программа должна состоять из сочетания количественных и качественных методов, причем первые необходимо применять для исследования институциональной сферы кризиса, а вторые - для изучения ценностно-мотивационной;

- показано, что в условиях системного социального кризиса нарушается баланс институтов, целей и ценностей в объекте управления, и нахождение оптимального режима управления связано с восстановлением данного баланса;

- установлено, что в условиях, когда нарушаются поэлементные соответствия институтов, целей и ценностей, необходимо искать источник первичной дисфункции и изменять оставшиеся компоненты согласно стратегии восстановления исходного соответствия;

- найдены основные линии распространения дисфункциональных последствий институционального кризиса на систему целей и ценностей управляемого объекта;

- показаны линии взаимосвязи и взаимообусловленности между институциональными и ценностно-мотивационными системами в условиях ценностного кризиса.

Исходя из указанных пунктов новизны на защиту выносятся следующие **основные положения**:

1. В социологии управления проблема кризиса фактически сводится к проблеме его преодоления, то есть выхода из кризисной ситуации с наименьшими потерями и наиболее быстрого и эффективного преодоления последствий кризиса. Но данный подход правомерен лишь тогда, когда субъект управления в состоянии самостоятельно справиться с кризисом, устранить его источники и влияние. К сожалению, в реальной жизни перед управленцами разного уровня встают задачи продолжения макси-

мально эффективной деятельности в условиях кризиса, уровень которого значительно выше, чем уровень субъекта управления. Но и в этих условиях управление может и должно учитывать специфическое влияние социетального кризиса, отличное как от влияния внешней агрессивной среды, так и от влияния внутрисистемных сбоек.

2. Изучение влияния кризиса на управление должно максимально использовать возможности методологического комбинирования различных подходов и парадигм. Системный подход позволит проследить все линии влияния кризиса на институты, структуры и функции. Ценности и мотивы гораздо более продуктивно исследовать с применением методов качественной социологии. Соединение конкурирующих парадигм должно опираться на принцип дополнительности.

3. Существующая традиция изучения социетального кризиса опирается на его редукцию к политическому, экономическому, идеологическому, социокультурному. При этом специфика и автономность собственно социального игнорируется, что противоречит духу и букве социологического определения социального. Главными подсистемами; социетального кризиса являются институциональный кризис и кризис ценностей.

4. Системный социальный кризис - это распространение элементного кризиса (институционального, целевого или ценностного) на остальные базовые элементы и обратное воздействие кризиса, спровоцированного исходным. То есть, институциональный кризис с неизбежностью порождает ценностный кризис, который усугубляет первичный кризис институтов. Соответственно, режим управления должен меняться как на уровне институтов, так и на мотивационно-ценностном уровне.

5. Институциональный кризис порождает ситуацию ролевой неопределенности, преодоление последствий которой - главная задача управления в данных условиях. Основные сложности возникают в тех случаях, когда институты более не могут удовлетворять соответствующим социальным потребностям или когда исчезают сами эти потребности.

6. Главным следствием ценностного кризиса в системе управления является разрушение системы трудовой мотивации. Здесь также могут исчезать или изменяться социальные потребности, а также изменяться условия их достижения. Но наиболее

высокий уровень управленческой дисфункции проявляется в условиях разрушения соответствия между структурными элементами мотивации: потребность - цель - действие.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Результаты диссертационного исследования предполагают новое понимание системности и динамики социального кризиса. Они имеют как научно-теоретическую, так и научно-практическую значимость.

Настоящая работа может рассматриваться как составляющая процесса осмысления логики развития современного общества, восполняющая пробелы как общенаучного, так и частнонаучного общественнознания. Структура и содержание исследования, собранный первичный и вторичный социологический материал и выводы работы могут явиться основой для разработки базовых, специальных и факультативных учебных курсов.

**Апробация работы.** Основные положения диссертации изложены в 4 публикациях, общим объемом 2,2 п.л. Отдельные результаты докладывались автором и были обсуждены на научно-практических конференциях и заседаниях методологического семинара по социологии Пятигорского государственного технологического университета.

**Объем и структура работы.** Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, каждая из которых включает в себя три параграфа и заключения. В конце работы помещены примечания и библиографический список.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во «Введении»** обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируются основные цели и задачи исследования. Указываются элементы новизны, определяются новые подходы в решении поставленных проблем, излагаются основные положения, выносимые на защиту, освещается теоретическая и практическая значимость работы, достоверность и обоснованность полученных и проанализированных данных, ее апробация

**Первая глава - «Методология исследования управления в условиях социального кризиса»**, состоящая из трех параграфов, - посвящена анализу проблемы с

точки зрения операционализации понятия социетального кризиса. Подводятся итоги сбора и обработки вторичного социологического материала, на основе которого осуществляется проблематизация и операционализация. Дается оценка качества и уровня интерпретированности проблемы в специальной литературе. Данная глава призвана обосновать авторскую программу исследования.

**В первом параграфе - «Влияние социетального кризиса на управленческую деятельность»** - выявляется состояние данной проблемы на момент начала исследования. Социетальный кризис по определению является системным кризисом, ибо научное определение общества возможно лишь в рамках системного подхода. Кризис (от греч. решение, поворотный пункт, исход) - это крутой перелом в естественном ходе процесса, обусловленный внешними или внутренними обстоятельствами. Кризис случается тогда, когда система более не может работать по-прежнему. Системный подход позволяет определить кризис как особый режим функционирования, когда нормальное исполнение функций одной из подсистем или нормальное функционирование внутрисистемных элементов прекращается.

Предмет исследовательского интереса составляют, во-первых, пути выхода из кризиса и, во-вторых, тактика выживания в условиях кризиса. Система не способна предусмотреть все виды кризиса лишь теоретически, на практике управлять кризисами должно и нужно научиться - в противном случае неожиданный кризис способен уничтожить систему или привести к ее упрощению и деградации.

Причем системе опасны не только резкие и существенные кризисные явления. Даже незначительные по своим масштабам кризисы, приобретая затяжной, то есть хронический характер, оказывают разрушительное воздействие, вызывая серьезную дисфункцию, избавиться от которой бывает сложно из-за частичной адаптации. Общие принципы системной теории кризиса едины, независимо от того, идет ли речь о механических, электронных или биологических системах. Согласно теории структурного функционализма, в полной мере подчиняются им и социальные системы, необходимо лишь правильно определить набор функций и распределение их по отдельным элементам.

Что такое социетальный кризис? Ответить на этот вопрос непросто, ибо не существует единой методики, по которой составлялась бы «корзина показателей». Осо-

бое место экономики подчеркивается частотой употребления термина «социально-экономический» кризис. Этот термин гораздо более популярен, чем термин «социально-политический» кризис, хотя и он достаточно широко распространен. Такая ситуация складывается потому, что экономические факторы действительно являются системообразующими. Экономические реформы 90-х годов в России стали ключевым фактором при определении социальных изменений. Например, анализ экономической безопасности государства и общества в середине 90-х основывался на тезисе о первичности экономики и администрирования. Но социокультурная специфика российского общества оказалась препятствием для эффективного применения западных стандартов. Стало ясно, что не экономика первична. Социокультурные параметры, ценности и предпочтения влияют на поведение людей значительно больше.

Теперь необходимо определить понятие кризиса управления, ибо он может рассматриваться и как причина, и как следствие социетального кризиса. Среди современных тенденций, трактующих понятие кризиса управления, можно выделить следующие три: первая воспринимает кризис как нечто однозначно негативное, вторая видит в кризисах источник развития, третья различает функциональные и дисфункциональные кризисы. Из всех трех лишь последняя позволяет давать корректное описание и изучение социальных процессов.

Специфика объекта управления в условиях кризиса также играет первостепенную роль. Если мы рассматриваем организации, то влияние на них кризисных явлений социума будет совершенно иным, нежели на неформализованные или слабоформализованные социальные образования.

Главной задачей управления в области совершенствования средств является повышение процента предсказуемости в деятельности людей. Это необходимо в условиях грандиозного усложнения социальных машин. Так называемый человеческий фактор, концептуально противопоставленный бюрократическому формализму, в случае его преувеличения, мог бы уничтожить сами основы современного общества.

Необходимо признать, что влияние кризисной ситуации приводит к тому, что сотрудники организации сталкиваются с нестандартными ситуациями значительно чаще, чем в условиях социальной стабильности. Но это не главное. В условиях затяжного социального кризиса подвергаются сомнению отдельные цели, ценности и установки

всех членов коллектива Системный кризис если и не отменяет их, то заставляет субъекта социального действия изменять контекст их прочтения.

Если говорить о социетальном кризисе, то в его основе могут лежать три возможные причины:

1. Кризис в системе «личность - общество».
2. Кризис как нарушение функциональной взаимозависимости основных подсистем общества: политической, экономической, культурной, а также подсистемы родства.
3. Кризис как опасное углубление и обострение противоречия между формой и содержанием общественных процессов и явлений.

**Во втором параграфе - «Основные методологические подходы и методика изучения факторов управления в условиях социетального кризиса»** - анализируются методы и методологические концепции, которые могли бы быть задействованы в данной работе. Факторный анализ системы управления в условиях внешнего кризиса прежде всего должен опираться на методологию структурного функционализма. Но и использование методов неклассической социологии является крайне важным.

Отношение «личность - общество» является фундаментальным и системообразующим. Поэтому очевидно, что его нарушение с неизбежностью рождает социетальный кризис, разрушительные последствия которого тем тяжелее, чем сильнее разобщены между собой функциональные центры интеграции индивида и социальной системы.

Социальный кризис значительно затрудняет не только целедостижение, но и само целеполагание. Многие цели могут казаться несбыточными, или трудно прогнозируемыми, что делает процесс целеполагания крайне затруднительным и плохо обоснованным. Целеполагание базируется на определенных объяснительных схемах, представляющих пространство и время действия как некий порядок, повторяющийся и законосообразный. В случае кризиса многие события и явления не вписываются в нормальную цепь причинно-следственных связей, остаются необъясненными и непрогнозируемыми. Теряя контроль над ситуацией, субъект управления не может выдвигать четко сформулированные цели.

Организации, для которых характерна высокая технологическая общность, оказываются в условиях социального кризиса в значительно более сложном положении именно потому, что организационные и культурные ресурсы подчинены стабильному внутреннему порядку. Согласование целей многочисленных подразделений является отличительной чертой подобных организаций, что свидетельствует о ее неустойчивости. Оптимально противостоят изменениям т.н. матричные структуры. Матричные структуры представляют собой совокупность рабочих групп, созданных под конкретную задачу и существующих достаточно короткое время.

Из сказанного видно, что проблемой для организации является сохранение ее специфической культуры как средства системной интеграции. В условиях системного кризиса эта задача становится еще более актуальной. Но в условиях внешнего кризиса ее актуальность возрастает многократно. Именно здесь роль ценностей приобретает первостепенное значение. Ведь сохранение организационной культуры становится эффективным средством сохранения самой организации.

Ситуационный подход не противоречит системному и структурно-функциональному, но дополняет их. Если прежде говорилось о негативных воздействиях извне, то благодаря его применению появляется возможность определить дифференцированное воздействие внешней среды.

Ситуационный подход П. Лоранжа и М. Мортоня концентрирует свое внимание на изучении внешней среды организации. Это особенно актуально для исследования влияния кризисных процессов, ибо в условиях социального кризиса именно влияние изменений во внешней среде оказывается значимым. Кроме того, характер воздействия кризиса на организацию напрямую зависит от того, каков тип организации по его отношению к внешней среде. Ведь есть организации, функционирующие в условиях постоянной изменчивости внешней среды. Такие организации, как правило, предельно быстро адаптируются к любым изменениям и даже способны извлекать из них выгоду, ибо их конкурентоспособность в условиях глобальных изменений резко возрастает. Как правило, для таких организаций характерна горизонтальная дифференциация управленческой структуры и слабая технологическая общность. В условиях не прогнозируемых изменений они стремятся максимально приспособиться к новым реалиям.

Таким образом, поставленная в диссертации задача может быть решена лишь при сочетании всех трех подходов, принятых в социологии организаций: структурного функционализма, системного и ситуационного подходов.

**В третьем параграфе - «Институты, цели и ценности в системе управления»** - осуществляется сравнительный анализ трех важнейших составляющих объекта управления. В социологии управления тема ценностей скорее является периферийной, что вполне объяснимо. С одной стороны, понятие ценности является социологическим термином высокой объяснительной силы, открывающей путь к человеческой субъективности. Оно делает прозрачными мотивы человеческих действий, позволяет понять внутренний мир как индивида, так и группы, приближает к корректному и адекватному описанию целеполагания. Но, с другой стороны, гораздо легче обратиться к более операционализируемому понятию мотивов, для того, чтобы максимально объективно рассматривать предметы и процессы. Тем не менее, ценности способны дать объяснение мотивации, что делает их более привлекательным, хотя и более сложным объектом изучения. Перспективы социальных технологий связаны с тем, что исследование и, тем более прогнозирование, планирование и конструирование в социальной сфере на уровне ценностей гораздо более эффективно и перспективно, чем на уровне мотивов.

Возможным объяснением социальных кризисов является логика культурной эволюции или ее нарушение. Системный подход не может в полной мере учесть специфику каждой культуры, но способен дать общую схему. Если мы соглашаемся с Зиновьевым, что в основе кризиса капитализма лежат совершенно иные причины, нежели в основе социализма, то мы должны обратиться к концепциям, учитывающим многообразие культур, цивилизаций и форм социального опыта.

Современное социологическое понимание феномена социального кризиса во многом еще не найдено, ибо в этой области слишком сильным является влияние экономической теории, где понятие кризиса определяется сугубо под нужды специального экономического анализа. Социология управления не может далее довольствоваться сугубо конфликтологическим подходом, ибо последний не позволяет анализировать последствия глобальных кризисных явлений, наблюдаемые на микроуровне.

Важную роль в современной социальной жизни играют ценности, которые становятся одним из главных факторов кризисного управления. Учет ценностей и управление ими могут стать основой «цивилизованного внеэкономического принуждения», не нарушающего права и свободы управляемых индивидов. Исследование ценностей показывает их все возрастающую роль в сфере социальных технологий, особенно в сфере социального конструирования.

**Во второй главе — «Управление в условиях социетального кризиса: системность и динамика»** - рассматриваются данные социологического опроса, ставившего своей целью поиск и реконструкцию изменений условий управления под влиянием социетального кризиса. Данные собственного социологического исследования дополняются вторичным социологическим материалом для получения более полной картины изучаемого явления.

**В первом параграфе - «Системный кризис и изменения в сфере мотивации»** - анализируются наиболее проявленные отличия в мотивах индивидов, испытывающих воздействие социетального кризиса.

Нынешний системный кризис обусловлен действием как внутренних, так и внешних факторов. Внутренними факторами являются все те плачевные последствия монополии на власть коммунистической партии, о которых сказано и написано достаточно. Внешними факторами является наличие мощных государств, надгосударственных политических и военных объединений и террористических организаций, заинтересованных в дестабилизации России по различным соображениям. При этом не следует забывать о кризисе социальной самоорганизации, коллективного целеполагания. Это характерно для всего российского общества, но в разных регионах ситуация различна. В экономике и политике, быту и социальной сфере проявилась неоднородность составных частей Российской Федерации, способствующая дезинтеграции и нарастанию кризисных явлений.

В ходе опроса респондентам был предложен вопрос о влиянии социального кризиса на состояние производительности труда на их предприятии (фирме, организации). 12% опрошенных ответили, что производительность труда повысилась. Практически все так ответившие - сотрудники частных фирм и коммерческих организаций, где определенные положительные результаты рыночных реформ имеют место.

5,2% респондентов заявили, что производительность труда скорее повысилась, что по своему смыслу близко к первому варианту ответа.

9,1 % опрошенных считают, что производительность труда скорее снизилась. Среди них доминируют сотрудники бюджетных организаций и производственных объединений, где доля государственного присутствия весьма значительна. И, наконец, 33% респондентов заявили, что производительность труда несомненно снизилась. Здесь, как это ни странно, большая часть сотрудников мелких фирм и частных предприятий. Видимо предприятия, на которых они работают, пострадали от общего ухудшения ситуации.

20,4% респондентов считают, что производительность труда осталась без изменений. Среди этой категории участников опроса встречаются представители всех видов организаций. Они не видят причин считать влияние социального кризиса на деятельность их организаций значительным. Затруднились ответить 20,3%.

**Во втором параграфе - «Управление в условиях институционального кризиса»** - рассматривается влияние дисфункциональных изменений в институциональной сфере на целеполагание и результативность управления в кризисных условиях.

Как показал анализ полученных ответов, большинство участников опроса считают, что в современной России социальный кризис - объективная реальность. Но и восстановление государственных институтов, сильно ослабленных перестройкой, распадом СССР и рыночными реформами, налицо. Поэтому респондентам и был предложен вопрос о кризисной динамике: «в какой точке кризиса мы сегодня находимся?»

«Кризис продолжает углубляться», - заявили 27% от общего числа опрошенных. Доля тех, кто так считает среди людей пожилого возраста, значительно выше - 59,9 %. Среди молодежи об углублении кризиса высказались всего 7,6%. В этом нет ничего удивительного, ибо молодые люди считают проявлением социального кризиса недостатки сложившейся системы, тогда как пожилые люди относят к проявлению кризиса саму сложившуюся систему. Среди респондентов старшей возрастной категории встречались такие, например, оценки кризисного состояния, как «Все торгуют, работать никто не хочет» или «Купил и продал, получив при этом прибыль несправедливо, ничего при этом не сделав». Младшая возрастная категория работающих ви-

дат основные проявления социального кризиса в том, что предприятия не выпускают конкурентоспособную продукцию.

Тех, кто считает, что «кризис еще в силе, но уже начинается стабилизация», среди участников опроса оказалось подавляющее большинство - 51% от общего числа опрошенных. Это полностью подтверждает общую тенденцию Б изменении реального положения дел в экономике (как об этом свидетельствуют многочисленные аналитические отчеты как на федеральном, так и на региональном уровне) и в общественном сознании (что подтверждается социологическими опросами). Причем здесь оценки отечественных и западных аналитиков в общем и целом совпадают. Обнадеживающие данные аналитических отчетов и реальный рост-потребления являются основанием считать, что «кризис в основном преодолен и общество вступило в стадию нормального развития». Эту точку зрения разделяют всего 12,3% от общего числа опрошенных. Но среди молодежи данные настроения представлены значительно больше - 33,4 % респондентов убеждены в том, что российское общество уже вышло из кризиса.

Ощущение системного кризиса складывается из разных составляющих. Наряду с макровоздействием, выражаемым в общем падении уровня жизни или ростом цен, кризис оказывает микровлияние на индивидуальную жизнь и работу организаций, фирм и предприятий. Этот аспект кризисной динамики выявляется в ходе опроса в ответах на вопрос: «Как кризисные явления в экономике и обществе сказались на общем положении вашей организации?»

Ни один участник опроса не дал ответа, согласно которому положение его организации однозначно улучшилось бы. Несмотря на то, что в ситуации кризиса всегда находятся те, кто приспосабливается и даже извлекает пользу, респонденты не отнесли себя к данной категории граждан. Даже тех, чье положение было сочтено скорее улучшившимся, оказалось всего 0,2 %. Зато тех, кто отметил однозначное ухудшение, оказалось 54,2% от общего числа опрошенных. 19,6% респондентов заявили, что положение их организации скорее ухудшилось. 20,1% участников опроса заявили, что в их организации практически все осталось без изменений. 5,9% опрошенных затруднились ответить.

Как показывает практика, социальный кризис существенно повышает ролевую неопределенность. Именно она, на наш взгляд, порождает усиление социальной апатии и нестабильности.

**В третьем параграфе «Управление в условиях ценностного кризиса»** – анализируется взаимосвязь институтов, целей и ценностей в условиях кризиса. Крайне важен вывод, касающийся внутреннего восприятия происходящих перемен. Для того, чтобы узнать их, исследовательская группа предложила участникам опроса ответить на вопрос о том, повлиял ли социальный кризис на моральный дух сотрудников соответствующей организации (фирмы, предприятия). 22,1% респондентов отметили, что моральный дух сотрудников остался без изменений. Как правило, это высокооплачиваемые и благополучные сотрудники, что делает их ответ вполне прогнозируемым. Почти столько же участников опроса считают, что моральный дух сотрудников упал (21,4%), что также неудивительно в условиях кризиса. А вот то, что ответ «моральный дух сотрудников возрос» не нашел ни одного сторонника, не может ни вызывать удивления. 56% респондентов затруднились ответить на этот вопрос, что также говорит о многом.

На вопрос о том, какие последствия социальный кризис вызвал в сфере трудовой мотивации, почти половина (47,3% от общего числа респондентов) ответили, что все осталось по-прежнему. В то, что мотивация усилилась, верят 12,1% опрошенных. 36,3% участников опроса отмечают, что мотивация стала слабее. И, наконец, 4,3% респондентов затруднились ответить.

Следующий вопрос был призван уточнить мнения по предыдущему: «Если вы считаете, что трудовая мотивация стала слабее, то какими причинами это вызвано?» Убыточностью предприятия и низкой заработной платой объяснили снижение мотивации 19,7% опрошенных. К ним вплотную примыкает группа тех, кто также ссылается на низкую заработную плату, но относится к числу сотрудников бюджетных организаций. Таковых оказалось 18,9% от общего числа участников опроса.

Наиболее показателен ответ, из которого следует связь низкой мотивации с тем, что в условиях рыночной экономики добросовестный труд для общества перестал быть престижным. Этот ответ выбрали 37,5% респондентов, что не может ни вызывать удивления. Еще 11,1% опрошенных отметили, что в условиях кризиса состояние

морально-психологического дискомфорта ослабляет желание работать с полной отдачей сил. 12,8 % респондентов затруднились ответить.

Среди тех, кто считает, что трудовая мотивация стала сильнее, доминировали следующие причины. По мнению 20,9% опрошенных, повышение заработной платы улучшению пилложения в сере трудовой мотивации. 31,5% респондентов отметили в качестве фактора, способствующего росту трудовой мотивации увеличение безработицы в отрасли, а 13,5% опрошенных указали на рост безработицы в регионе. И первое, и второе, несомненно, способствовало обострению чувства неуверенности в завтрашнем дне. 34,1% респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

Вопрос о влиянии кризисных явлений на трудовую дисциплину также относится к числу важнейших, И здесь мнения разделились. Всего 8,3 % респондентов отметили повышение трудовой дисциплины, тогда как о ее снижении заявили 41,2% опрошенных. И 39,5% участников опроса заявили, что трудовая дисциплина не изменилась. Число затруднившихся ответить составило 11%.

Считают, что руководство не заинтересовано в том, чтобы работники повышали квалификацию 41,2% участников опроса. По-прежнему находится изрядное число тех, кто видит главной причиной стремления повышения собственной квалификации страх потерять работу. Таковых среди опрошенных оказалось 12,8%.

Данные опроса подтверждают точку зрения, согласно которой социальный кризис оказывает крайне негативное влияние на все стороны деятельности организаций и совершенно несводим к одной лишь сфере экономики и управления. Социальный кризис обязательно приводит к системному дестабилизирующему эффекту, смысл которого в распространении деструкции на политическую, экономическую, культурную (ценностную) и прочие подсистемы и сферы социальной жизни.

**В «Заключении»** подводятся итоги проведенного исследования, обобщены наиболее существенные выводы, даются некоторые рекомендации и обозначаются некоторые наиболее перспективные направления дальнейшего развития темы.

**В «Приложении»** представлен инструментарий проведенных автором социологических исследований.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

1. Степаненко Н.В. Влияние социетального кризиса на структуру и содержание управленческой деятельности / Теоретические и методологические аспекты исследования социальной и культурной динамики. Сборник научных трудовГ - Ставрополь, 2003.-0,8 п.л.
2. Степаненко Н.В. Факторный анализ в социологии управления / Социальная реальность и научная рациональность. Сборник научных статей. - Ставрополь, 2004. - 0,4 п.л.
3. Степаненко Н.В. Социетальный кризис и базисные функции управления / Социально-методологические и историко-социологические аспекты Российской модернизации. Сборник научных трудов. - Ставрополь, 2004. - 0,6 п.л.
4. Степаненко Н.В. Институты, цели и ценности в системе управления / Научные труды №27. 4.2. Материалы V региональной и научно-практической конференции «Дни науки» (26-29 апреля 2004). - Пятигорск: «Технологический университет», 2004. - 0,4 п.л.





№ 24090<sup>7</sup>

Подписано к печати 15.10.2004 г.  
Формат 60х84/16. Бумага офсетная  
1,2 усл. печ.л., 1,8 уч. изд. л.  
Тираж 100 экз.

Издательство Пятигорского государственного  
технологического университета  
357500, г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56.  
Лицензия № 000341 от 24.01.2003 г.

Отпечатано в типографии Пятигорского государственного  
технологического университета  
357500, г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56