

На правах рукописи

ЧЕГЛАКОВА Людмила Михайловна

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА ПРОМЫШЛЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Л. Чеглакова

Саратов 2006

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет» и ГОУ ВПО «Самарский государственный университет»

Научный руководитель – доктор социологических наук, профессор
Романов Павел Васильевич

Официальные оппоненты – доктор социологических наук, профессор
Лаврова Ольга Викторовна

кандидат социологических наук
Козина Ирина Марковна

Ведущая организация – Социологический институт РАН,
г. Санкт-Петербург

Защита состоится « 19 » января 2006 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.03 при ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет» по адресу: 410054, Саратов, ул. Политехническая, 77, Саратовский государственный технический университет, корп. 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет».

Автореферат разослан « 19 » декабря 2005 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



В.В. Печенкин

2006 А
1151

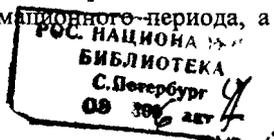
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В условиях глубоких перемен в российском обществе, связанных со сменой государственного устройства, форм собственности и изменениями всего политического и экономического уклада жизни, значительные изменения произошли в сфере управления предприятиями и организациями. Социально-экономические трансформации привели к ослаблению целостности института промышленного управления, появлению новых функций и развитию инновационных процессов. Традиционные нормы этого института оказались размыты, была ослаблена действенность использовавшихся ранее санкций, снижен уровень внутренней консолидации субъектов управленческих отношений.

Значение исследования института промышленного управления в контексте социально-экономического развития России трудно переоценить, поскольку с опорой на результаты таких исследований открывается возможность решения задач разработки экономической и социальной политики, развития системы социального партнерства, внедрения гуманистических методов управления людьми и капитализации человеческих ресурсов. Без систематического, более или менее полного изучения промышленного управления как социального института невозможно понять, как работает в настоящее время отечественная промышленность, в каком направлении она будет развиваться.

В условиях глубокого социального кризиса в обществе обостряется потребность в переосмыслении существующих и развитии новых исследовательских подходов к изучению меняющейся социальной реальности. Складываясь в современной России ситуация требует теоретического переосмысления способов ее объяснения в системе социологического знания. Идет поиск новых исследовательских стратегий к анализу управления, применимых к условиям переходного периода, когда меняется система ценностей и структура традиционных институтов. В русле социологии управления формируется обновленный методологический инструментарий, ведется уточнение предметной области и сложившегося понятийного аппарата, которые были бы адекватны современным условиям перехода к полистигмическому социальному и культурному пространству, в контексте глобализации социально-экономической жизни. Возможности разработки теоретико-методологических основ социологии управления, уточнение ее предмета создают предпосылки для изучения трансформации института промышленного менеджмента.

Проблема, лежащая в основе диссертационной работы, заключается в противоречии между объективной необходимостью становления отечественного института промышленного управления современного типа и его несформированностью в условиях трансформационного периода, а также



отсутствием достаточного знания о состоянии отечественного института промышленного управления на настоящий момент.

Степень разработанности проблемы. Понятие «социальные институты», заимствованное социологией из юриспруденции (М. Ориу, Ж. Ренар, Ж. Бурдо, С. Романо), по существу превратилось в настоящее время в общенаучную категорию, служащую отправным пунктом концептуальных построений в социологии, политологии, социальной антропологии, экономике. С середины девятнадцатого века благодаря работам О. Конта и Г. Спенсера понятие «институты» было включено в предметную область социологии, а Э. Дюркгейм уточнил его с точки зрения влияния на общественную жизнь. Существенный вклад в концептуализацию рассматриваемой категории внесли представители структурного функционализма, которые рассматривали институты как комплексы социальных ролей (Т. Парсонс), нормы, регулирующие отношения обмена (П. Блау), формализованные процессы обмена (Дж. Хоманс). В «понимающей социологии» институты рассматривались как определенного рода комплексы социальных действий (М. Вебер). Для осмысления экономической роли этой категории большое значение имеют работы, посвященные факторам, влияющим на выбор стратегии экономического поведения (Т. Веблен; У. Гамильтон). Комплексный характер регуляции институтами различных сфер человеческой деятельности и воспроизводство институтов в виде устойчивого комплекса правил, принципов и норм рассматриваются представителями современной англосаксонской социологии (Д. Норт, О. Уильямс, Р. Коуз). Неоинституциональный подход внес значительный вклад в понимание роли неформальных норм и практик, оказывающих влияние на управленческие отношения, а также субъектов, обладающих разным социальным ресурсом для утверждения выгодных им норм и правил (Дж. М. Ходжсон, Э. Гидденс).

Несмотря на то, что советский марксизм продолжительное время игнорировал институциональный анализ как порождение буржуазной социологии, основоположники марксизма использовали термин «социальный институт» и применяли институциональный анализ к рассмотрению основных социальных институтов общества, таких как семья, государство, гражданское общество (К. Маркс, Ф. Энгельс, К. Каутский). В отечественной науке в последние годы появились исследования в области изучения социальных институтов (В. Бочаров, А. Владимиров, Е. Герасимова, М. Глозов, А. Калинин, Д. Клепиков, Н. Миронова, Н. Костина, А. Руткевич, В. Хухлина), их роли и функционирования в российском обществе (Ю. Волков, Н. Коржевская, И. Мостовая, С. Фролов), стали развиваться авторские подходы к пониманию институциональной структуры общества (О. Бессонова, С. Кирдина). Управление как социальный институт стало предметом исследования в ряде работ отечественных авторов (Г. Атаманчук, М. Павенкова, П. Романов, А. Тихонов, Б. Тукумцев, В. Франчук). Исследования трудовых, управленческих отношений на крупных промышленных предприятиях в совет-

ской социологии управления оставались вне аналитической рефлексии. В исследовательском фокусе промышленной социологии 1960-80-х гг. находились проблемы развития трудового коллектива (Е. Кузьмин, В. Подмарков, В. Шепель), отношения к труду (А. Здравомыслов, В. Ядов), особенностей социальной структуры и быта промышленных рабочих (Л. Бляхман, Л. Гордон, Э. Клопов, М. Руткевич, О. Шкаратан), социальных организаций (Д. Гвишиани, Н. Лапин, А. Пригожин), социального планирования (Р. Симонян, Ж. Тощенко, И. Чангли). В начале 1990-х годов интерес к исследованиям индустриальных предприятий значительно ослаб, однако отечественная социология управления и организаций получила новый импульс развития в связи с рыночной трансформацией промышленности (А. Кравченко, Н. Лапин, А. Наумов, Т. Фокина, В. Щербина). Создание нового типа менеджеров стало важным аспектом таких исследований (В. Лысиков, А. Прохоров). В ряде исследований был осуществлен комплексный анализ промышленного управления в духе интерпретативной методологии и критического подхода (В. Герчиков, В. Кабалина, П. Кротов, Е. Шершнева). Трудовой процесс на российском предприятии стал предметом исследования в ряде работ отечественных и зарубежных авторов (М. Буравой, С. Кларк, И. Козина, А. Мыгиль, А. Темницкий, К. Хэндли), другие ученые сосредоточились на изучении положения менеджеров в структуре советского общества (В. Ильин, В. Радаев), роли управленцев в производстве человеческого капитала (Г. Беккер, Ю. Быченко), управлении социальной политикой (В. Ярская), исторической перспективе в развитии предприятий и управления советского типа (В. Волков, Е. Гимпельсон, Р. Рывкина), организационной культуре и культуре предпринимательства (А. Агеев, М. Грачев, П. Романов, А. Чирикова, С. Щербина), взаимодействии нового профсоюзного движения с промышленным менеджментом (В. Борисов, П. Бизюков), проблеме становления социального партнерства (Б. Тукумцев, И. Модель, Б. Модель), неформальных отношениях на производстве (С. Алашеев, А. Леденева).

Таким образом, современное состояние решаемой научно-исследовательской проблемы характеризуется, с одной стороны, наличием большого объема работ, посвященных трансформации институтов и промышленного управления, а с другой стороны, недостаточной разработанностью институциональных аспектов управления в отечественной социологии управления. За рамками анализа остаются вопросы об отношениях между субъектами управления, формах и механизмах трансформации института управления, сложившегося в советскую эпоху в другие, новых моделях управленческих отношений.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составляют теории происхождения и сущности социальных институтов и социального порядка (П. Бергер, Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, О. Конт, Р. Коуз, Т. Лукман, Р. Мертон, Д. Норт, Т. Парсонс, Г. Спенсер), социоло-

гические интерпретации института управления (М. Павенкова, П. Романов, А. Тихонов, В. Франчук), теории экономической и культурной трансформации (Ш. Айзенштадт, А. Ахиезер, О. Бессонова, Т. Заславская, С. Кирдина, В. Радаев, Л. Романенко, Р. Рывкина, В. Федотова), исследования отечественных и зарубежных ученых в области промышленного управления (Н. Аберкромби, С. Алашеев, С. Архипов, М. Буравой, С. Голден, Дж. Данлоп, Т. Долгопятова, Д. Коул, О. Дудченко, В. Кабалина, Ю. Лапыгин, А. Мытиль, И. Перова, А. Радыгин, Г. Соколов, А. Темницкий, Ж. Тощенко, Л. Хахулина, С. Хилл, Р. Холм, Я. Эйдельман, В. Ядов). Методологические принципы эмпирического исследования базировались на стратегии кейс-стади, разработанной в трудах А. Готлиб, Н. Дензина, И. Козиной, П. Романова, Е. Ярской-Смирновой.

Целью диссертационного исследования является социологический анализ промышленного управления как института современного российского общества и описание его трансформации в условиях переходного периода в России.

Для достижения поставленной цели выдвигаются следующие теоретические и эмпирические задачи исследования:

- обобщить основные направления теоретического анализа управления как социального института и уточнить применение этой категории в рамках предметной области социологии управления;

- выявить и теоретически обосновать основные свойства промышленного управления как социального института;

- теоретически осмыслить с учетом работ отечественных и зарубежных авторов характер трансформационного процесса института промышленного управления;

- выделить условия, влияющие на трансформацию института промышленного управления;

- идентифицировать и обосновать основные параметры института промышленного управления, получившего развитие на советских предприятиях, и возможные модели его трансформации;

- проанализировать особенности института промышленного управления в России и особенности его трансформации в современных условиях;

- выявить важнейшие тенденции изменения практик управления промышленными предприятиями на различных российских предприятиях.

Объектом исследования является российский институт промышленного управления. **Предмет исследования** – содержание и трансформация промышленного управления в условиях переходного периода.

Основная гипотеза исследования состоит в том, что процесс трансформации института промышленного управления в России не завершен. Современный отечественный институт управления не представляет собой сколько-нибудь целостного образования, а сочетает разнообразие «старых» и «новых» практик, норм и ролей субъектов управленческих отношений.

При этом определяющей является тенденция трансформации одновременно двух моделей института управления: с одной стороны, капиталистической (западной) модели под потребности и условия современного переходного периода российского общества, с другой стороны, традиционной советской модели под те же потребности. В столкновении трех перечисленных типов практик возникают новые тенденции развития института промышленного управления и новые содержания ролей и статусов, которые и составляют суть происходящих изменений.

Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные диссертантом в составе рабочей группы по проекту «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях» в ходе монографических исследований 55 предприятий различных отраслей экономики России, расположенных на территории семи российских регионов (Екатеринбург, Кемерово, Москва, Пермь, Самара, Сыктывкар, Ульяновск), с численностью персонала от 50 до 11000 человек. Исследование проводилось методом кейс-стади, собиралась информация количественного (анкетный опрос работников по стратифицированной выборке) и качественного характера (углубленные полужормализованные интервью с менеджерами и специалистами, фокус-группы с работниками), составлялся статистический и экспертный паспорт предприятия.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в постановке, обосновании и решении задач социологического анализа трансформации института промышленного управления в условиях переходного периода в России. Новизна работы представлена в следующих позициях:

- проанализированы и по-новому обобщены подходы к изучению социального института управления;
- разработаны предложения по расширению и уточнению предметной области социологии управления;
- предложено и теоретически обосновано применение институционального подхода к анализу промышленного управления;
- проанализированы и обобщены работы отечественных и зарубежных ученых по анализу трансформации института промышленного управления, и на этой основе разработана характеристика особенностей этого процесса;
- выделены условия, влияющие на трансформацию института промышленного управления;
- выявлены и обоснованы основные параметры института промышленного управления советского типа, а также возможные модели его трансформации;
- получены новые данные, отражающие современное состояние и содержание института управления на российских промышленных предприятиях;
- выделены условия, способствующие или препятствующие изменению практик управления на российских предприятиях в настоящий момент.

В ходе проведения теоретического и прикладного социологического исследования получены следующие основные результаты, формулируемые автором диссертации как **положения, выносимые на защиту**:

1. Трансформация российского общества обусловила высокую интенсивность процессов формирования современных институтов власти и управления, соответствующих новым вызовам времени. Такие процессы актуализировали потребность во все более глубоком и полном изучении управления как сложного социального института – области изучения социологии управления. Объектом социологии управления как междотраслевой социологической теории среднего уровня является процесс совместной деятельности людей, в котором при определенных условиях возникает искусственная структура, основными функциями которой являются процессы координации и программирования. Выделение такой структуры в контексте совместной деятельности можно определить как процесс институционализации социального управления.

2. Социальный институт промышленного управления представляет собой совокупность устойчивых типов и форм социальной практики, посредством которых организуется система управленческих отношений на промышленных предприятиях. Структура этого института представляет собой систему, элементами которой являются: роли и статусы ее акторов, устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов и норм, регулирующих статусно-ролевое взаимодействие акторов управленческих отношений, социальные санкции, и, наконец, неформальные и формальные организации, с помощью которых эти санкции осуществляются.

3. Социальный институт промышленного управления эволюционирует вместе с другими общественными институтами, с которыми он взаимодействует. В условиях трансформации общества происходят существенные изменения в содержании норм и ценностей, регламентирующих функционирование института, меняется система санкций и поощрений, нормирующих деятельность института. Среди динамических факторов среды, обуславливающих трансформацию социального института промышленного управления, можно выделить такие, как технологии, экономические и социально-политические процессы, характер управленческой теоретической рефлексии и изменения в личностном факторе.

4. Изменения технологических условий оказывают решающее воздействие на состояние института промышленного управления, являясь основой изменения норм, правил взаимодействия субъектов управленческих отношений. Представления о месте человека в системе производства различаются для разных состояний института управления, для его разных типов и определяют трансформации целей, проекта, дизайна управления промышленными предприятиями и тактики менеджмента. Определенное влияние на содержание и направление трансформации института промышленного управления оказывают изменения в личностном факторе, которые включа-

ют такие факторы, как: изменение качества и характеристик рабочей силы, изменение трудовой мотивации и ценностей работников, изменение принципов занятости, условий и режимов труда, изменение форм внутрифирменного обучения и повышения квалификации персонала, а также дифференцированный подход к «внутренним рынкам труда» и инвестициям в персонал. Эти тенденции тесно связаны с социокультурными изменениями в обществе и в совокупности определяют уровень самосознания работников, готовность к новому месту и роли в системе управления.

5. В настоящее время можно вести речь о двух тенденциях в состоянии практик управления на российских промышленных предприятиях. С одной стороны, имеет место тенденция изменения традиционных советских практик. Изменение формы собственности и собственника, выход на конкурентные рынки, изменение уровня технологии предприятия, приход молодых профессионалов-управленцев вызывают трансформации в общем проекте, структуре и нормативно-символическом поле управления. С другой стороны, имеет место консервация изменений и воспроизводство традиционной модели советского института управления. Во многом это происходит вследствие искусственного сохранения государством неэффективных производственных структур старого сектора, низкого качества и ограниченных компетенций рабочей силы, ограниченности экономических ресурсов предприятия. Названные условия сохранения старых практик связаны друг с другом. Если хотя бы одно из условий консервации по каким-то причинам исчезает, старые практики управления начинают растворяться в новых или целенаправленно заменяются.

6. Специфика института промышленного управления в современных условиях связана с его переходным характером. Постсоветская модель института управления не представляет собой сколько-нибудь целостного образования. Новые цели, структура и ценности находятся лишь на стадии зарождения. Наряду с новыми характеристиками сохраняются и черты советского института управления. Они продолжают действовать из-за неукоренности новых практик и остающихся в силе традиционных социальных норм. Традиционная культура труда и трудовых отношений существенно влияет на эффективность внедрения новых иностранных моделей управления и технологий. Система взаимодействия субъектов управленческих отношений оформилась как институт с точки зрения структурирования практик и институционального знания, но не стала институтом в плане смыслообразующей деятельности. В целом взаимодействие советских и постсоветских факторов можно рассматривать как основное социокультурное противоречие института промышленного управления в современных условиях.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обусловлена авторским обобщением отечественных и зарубежных источников по теме исследования; аргументацией выводов, следующих из этого анализа; непротиворечивостью теоретических положений; корректным приме-

нием положений социологии управления; согласованностью методов и методологии исследования, комплексным использованием исследовательских методов; корректным выбором способов интерпретации полученных эмпирических данных. Результаты и интерпретации проведенного исследования соотнесены с известными экспериментальными данными других исследователей.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется объективной необходимостью научной рефлексии и понимания изменений, происходящих во внешней среде и структуре института промышленного управления, необходимостью реформирования практики управления трудовыми организациями в условиях переходного периода в современной России. Подход к пониманию управления как социального института позволяет провести демаркационный раздел предмета социологии управления с предметами других социологических дисциплин: социологии труда, социологии организаций, психологии управления. Результаты диссертационного исследования имеют методологическое значение для интерпретации категорий «социальный институт», «социальный институт управления», «социология управления», «предмет социологии управления».

Анализ состояния института промышленного управления в России и условий, обуславливающих его текущее положение и направления трансформации, дают возможность сделать ряд выводов об управлении промышленными предприятиями, позволяет прогнозировать развитие ситуации в отечественной экономике и промышленности и использовать полученный опыт для дальнейшей разработки программ экономической и социальной политики.

Материалы диссертации могут быть использованы для совершенствования учебных курсов по социологии управления, социологии труда и социологии организаций.

Апробация работы. Основные положения диссертационной работы обсуждались на региональных и международных научно-практических конференциях и семинарах: Социально-трудовая сфера: динамика, качество человеческого потенциала, проблемы управления (Самара, 1998), методологический семинар кафедры социологии и политологии Самарского государственного университета (Самара, 1998, 2004); Традиционное, современное и переходное в российском обществе (Пенза, 2005); Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях (Москва, 2004, 2005).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 9 научных работ общим объемом 7 п. л.

Структура диссертации включает введение, три раздела, заключение, список использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность проблемы, характеризуется степень ее разработанности в современной социологии, определяются объект, предмет, цель, задачи, достоверность и обоснованность, методологическая основа исследования, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации, формулируются положения, выносимые на защиту.

В первом разделе «**Теоретико-методологические предпосылки изучения трансформации института промышленного управления в условиях переходного периода**» проводится анализ подходов к изучению института управления и трансформации института промышленного управления в условиях переходного периода в контексте переосмысления предметной области социологии управления и ее статуса в общей системе социологического знания.

В работе управление рассматривается как объективная необходимость, условие и фактор существования общества. Отмечается его всеобщий характер, обращается внимание на генезис управления как специфической человеческой деятельности. Автором подчеркивается, что управление представляет собой особое состояние социальных отношений в процессе совместной деятельности людей.

Диссертант рассматривает вопрос институционализации социологии управления в контексте социальных трансформаций в России и пересмотра эпистемологических оснований отечественной системы социального знания. Автор обращает внимание на развитие исследований менеджмента как формирующейся мультидисциплинарной области знания. Особенности институционализации социологии управления связываются со временем ее появления и особенностями генезиса в русле психологического направления и поведенческих наук. В диссертации рассматриваются дискуссии о предмете социологии управления, отмечается тот факт, что фактически во всех работах отечественных ученых он определяется не вполне отчетливо. Выделяются несколько принципиальных позиций в определении предмета науки: подмена предмета постановкой основных задач науки; крайне расширительное или, наоборот, крайне зауженное толкование предмета науки.

В качестве объекта социологии управления как междотраслевой социологической теории среднего уровня в диссертации рассматривается процесс совместной деятельности людей, в котором при определенных условиях возникает искусственная структура, основными функциями которой являются координация и программирование этой деятельности. Выделение этой искусственной структуры из недр совместной деятельности есть процесс институционализации социального управления. В качестве предмета социологии управления выступают: управленческие отношения, процессы их институционализации и функционирования, а также социальные механизмы оптимизации управленческих практик. Познание, социологическое обосно-

вание и интерпретация управления как важнейшего социального института - главная функция социологии управления, переживающей второе рождение. Тем более это важно в условиях общественных перемен, когда существующий и функционирующий в обществе институт управления не может оставаться неизменным, а изменения, происходящие в нем, носят фундаментальный характер. Формирование эффективной системы управления как социального института в условиях кардинальных перемен, происходящих в России, является общественной потребностью.

Для определения понятия «социальный институт управления» в работе анализируются различные подходы к определению понятия «институт», а также общие условия генезиса и трансформации любого социального института в рамках теорий происхождения и сущности социальных институтов и социального порядка (П. Бергер, Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, О. Конт, Р. Коуз, Т. Лукман, Р. Мертон, Д. Норт, Т. Парсонс, Г. Спенсер). На основе различных подходов к определению института подчеркивается, что социальный институт представляет собой механизм социальной регуляции, основанный на системе связей и социальных норм, вырабатываемых объективно в рассматриваемой системе отношений. Социальные институты носят надындивидуальный характер, обладают своим собственным системным качеством и, обладая относительной устойчивостью, изменяются в историческом контексте под воздействием внешних условий.

Понимание управления как социального института в последнее время обсуждается в отечественной науке, и автор анализирует особенности понимания социального института управления в работах отечественных социологов (В. Франчук, М. Павенкова, П. Романов, А. Тихонов). На основе этих определений в работе дается определение социального института управления, который понимается как относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых обеспечивается устойчивость и регулирование связей субъектов управленческих отношений.

Строение социального института можно представить как систему, элементами которой являются: роли и статусы ее акторов; устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов и норм, регулирующих статусно-ролевое взаимодействие акторов управленческих отношений (эту роль выполняет организационная культура); социальные санкции, контролирующие выполнение предписанных ролей, статусов и соблюдение «правил игры» и, наконец, неформальные и формальные организации для осуществления механизма санкций. В рамках понятийного и методологического аппарата социологии управления в ролевой структуре трудовой организации автором выделены устойчивые роли акторов управленческих отношений; анализируются система формальных и неформальных правил, принципов и норм; санкции; неформальные и формальные организации в структуре института управления промышленным предприятием.

Самостоятельное общественное образование, которым является социальный институт управления, находится в процессе постоянного структурирования. Популярная на Западе социологическая неинституциональная теория утверждает как норму постоянное изменение социальных институтов. Важнейшими элементами процесса изменений, как следует из результатов анализа работ зарубежных и отечественных ученых, являются: возникновение определенных общественных потребностей в новых типах социальной деятельности и соответствующих им социально-экономических и политических условий; развитие необходимых организационных структур и связанных с ними социальных норм и регуляторов поведения; интернализация индивидами новых социальных норм и ценностей, формирование на их основе системы потребностей личности, ценностных ориентаций и ожиданий.

Наиболее приемлемым термином для обозначения процессов, происходящих со структурой и содержанием института управления промышленным предприятием в России, является термин «трансформация», поскольку ни генеральное направление, ни конечные результаты этого процесса не являются предрешенными. Применение рассматриваемой категории к трансформации социального института управления оправдывается возможностью представить процесс, определяющий будущий дизайн управления в России, как некоторую целостность, охватывающую как управленческие воздействия власти, так и спонтанные действия акторов на уровне трудовых организаций.

Изменение институциональных рамок становится возможным, когда на микроуровне происходит «поломка» устойчивого образца взаимодействия, предписанного индивиду. Композиция управленческих отношений, кажущаяся устойчивой и постоянно воспроизводящейся, вооруженная сложной системой санкций, регулирующих нормативное поведение, на самом деле подвержена изменениям.

Индикаторы и содержание происходящих трансформаций социального института промышленного управления рассматриваются в работе как процесс изменения содержания ролей субъектов (акторов) управленческих отношений, как процесс постепенного изменения организационной культуры; изменение форм и механизмов санкций, а также состава и роли формальных и неформальных организаций, их поддерживающих.

Второй раздел «Условия, детерминирующие трансформацию института промышленного управления в переходный период» посвящен анализу условий, влияющих на трансформацию института промышленного управления; на идентификацию и обоснование основных параметров «советского» института промышленного управления и выделение возможных моделей его трансформации.

Все предлагаемые в разных концепциях факторы можно условно свести к четырем группам элементов внешней и внутренней среды, определяющих характер и состояние института управления: технико-

технологические условия; социально-экономические и социально-политические условия; изменения в развитии теоретической мысли; изменения в личностном факторе.

Автор работы отмечает, что технико-технологические условия труда во многом являются основой для изменения норм управленческих отношений. Смена технических укладов производства в корне изменяет содержание труда и положение работника в производстве и ведет к изменению содержания института управления. Типологизация состояний института управления сродни типологизации стадий развития общества, предложенных Д.Беллом: доиндустриальная, индустриальная и постиндустриальная. В данной связи трансформация института управления соответствует общему направлению прогресса, а в современных условиях происходит движение от «индустриального» типа института управления к «постиндустриальному».

В работе показано, как постепенно происходит изменение норм субординации, т.е. норм, согласно которым деятельность одних людей подчиняется деятельности других, и которые обеспечивают воспроизводство отношений управления. Изменения, накапливающиеся в нормах субординации, приводят к изменению производительных норм управленческих отношений, т.е. норм, связанных с выполнением институтом своего основного назначения.

Современное состояние института промышленного управления не может быть понято вне анализа исторического контекста и влияния более широкой социальной системы (общества, государства), политических и экономических, а также культурных факторов. Так, например, приватизация как изменение отношений собственности, реформы в сфере управления экономикой, прекращение или даже ограничение прав государства и выходящих структур вмешиваться в дела предприятия явились теми внешними обстоятельствами, которые оказывают влияние на социальные процессы внутри организаций.

Изменения в теоретической мысли рассматриваются различными авторами в качестве важного фактора влияния на состояние института промышленного управления. Изменение представлений о месте человека в системе производства знаменовало не только смену этапов в развитии теории управления, которые были пройдены на зарубежных предприятиях, но создавало определенные предпосылки для качественных изменений в самом институте управления. Представления о месте человека в системе производства различаются для разных состояний института управления, для его разных типов: рассмотрение человека как исполнителя трудовой функции, измеряемой затратами рабочего времени, определило развитие управления кадрами; рассмотрение человека как носителя формальной роли, как элемента структуры на производстве – управления персоналом; рассмотрение человека как невосполнимого ресурса организации в единстве трех компонентов (трудовой функции, социальных отношений и состояния работника) –

управления человеческими ресурсами; а рассмотрение человека как главного субъекта организации знаменовало развитие гуманистического подхода к управлению человеческими ресурсами.

Изменение представлений о месте человека в системе производства было бы невозможно без определенных изменений в личностном факторе, которые представляют собой четвертую группу элементов среды, определяющих состояние института управления. Расширительное название «личностный фактор» включает такие моменты, как рост общеобразовательного уровня работников; повышение качества «человеческих ресурсов» на важнейших направлениях научно-технического развития; усложнение трудовой мотивации и переориентация системы ценностей работников на самовыражение, развитие, творчество; повышение роли интеллектуального и этического ресурса в системе производства и управления. Учитываются также создание системы непрерывного образования кадров, совершенствование форм внутрифирменного обучения и повышения квалификации персонала; дифференцированный подход к «внутренним рынкам труда».

Для каждой страны по мере ее вступления в тот или иной этап цивилизационного развития трансформация института управления сопровождается своими исторически обусловленными процессами ломки устаревших норм и борьбой представлений о правильном их построении в связи с новыми требованиями.

Начавшиеся в 80-х годах XX века глубокие преобразования социально-экономических и социально-политических основ общественного устройства СССР, а затем России привели к постепенному изменению существовавшего «советского» типа института управления. В работе анализируются признаки советского типа института управления. В качестве значимых экономических и социально-политических условий, в которых формировался «советский» тип института управления, выделяются: жесткая плановая система хозяйствования и ориентация на стабильность; общая собственность; идеологический прессинг; редистрибутивный характер экономики; служебный труд; низкий уровень жизни населения. В работе выделяются индикаторы «советского» типа института управления промышленным предприятием, в качестве которых выступают: жесткие иерархии и единовластие в трудовой сфере; жесткий авторитаризм и отношение к персоналу как к экономическому ресурсу; демократизация управления на символическом уровне, с развитым аппаратом демонстрации, театрализмом и механизмами воспроизводства; патернализм как средство обеспечения стабильности института; особый тип сознания работников.

В качестве механизма воспроизводства управленческих отношений «советского» института управления рассматривается патернализм, который понимается как особый вид управления, особенность управленческой традиции советских менеджеров, как тип управленческих отношений. В качестве индикаторов патерналистского характера управленческих отношений

понимаются жесткая иерархичность управления; харизматические признаки авторитета руководителя организации; уравнительный принцип оплаты труда и распределения дополнительных социальных благ; подчеркнутая дистанция между уровнями иерархии; закрытый характер информации о ключевых аспектах жизни организации; широкая распространенность немонетарных отношений; определенная идеология с развитым аппаратом, тезаурусом и механизмами воспроизводства; осуществление внепроизводственной деятельности.

В трудах различных ученых указываются разные направления движения от старой «советской» модели института управления. Существующие подходы сгруппированы в два основных, каждый из которых предполагает в качестве образца определенную модель: универсальную капиталистическую (западную) модель института управления и специфическую региональную (национальную) модель института управления.

Сторонники первого подхода полагают, что вектором движения является западная модель капиталистического хозяйства. В данной связи индикаторами становления новой модели являются: распространение на отечественных предприятиях индивидуалистических ориентаций и ориентаций на партнерские отношения с руководством, страха потери работы и вторичной занятости. На смену одномерной занятости должна прийти многомерная, выступающая как форма социально-трудовой мобильности и как весомый фактор трансформации социально-экономической структуры российского общества.

Важным направлением анализа в рамках дискурса «новой» модели российского института промышленного управления является попытка определения среди западных образцов той модели, которая в наибольшей степени соответствует российским реалиям. В данной связи рассматриваются англосаксонские (английские, американские) варианты, европейский вариант (Швеция, Дания, Нидерланды), периферийные модели (бывшие социалистические страны).

Наряду с этим подходом популярной в последнее время становится идея о качественно отличной от западной, уникальной российской модели хозяйствования. Эта идея разрабатывается в трудах таких ученых, как Ш.Айзенштадт, А.Ахиезер, С.Кирдина, О.Бессонова, В.Федотова, Л.Романенко и др. В основе второго подхода лежит представление о том, что институциональная структура общества, иначе говоря, его «институциональная матрица» (Д.Норта), определяется тем типом отношений, который носит господствующий характер. По такому принципу западная экономическая система и российская принципиально различаются, так как принадлежат к разным типам институциональных матриц. Неудачу попыток реформирования по западному образцу эти ученые связывают с качественно иным, отличным от рыночного, характером институциональных связей внутри российской экономической системы.

В третьем разделе «**Важнейшие тенденции изменения практик промышленного управления в современных условиях**» осуществляется анализ изменений основных элементов института промышленного управления в современных условиях относительно их содержания в советской модели института. Контекст структурных факторов, детерминирующих эти изменения, выбирается диссертантом в качестве необходимого атрибута анализа.

В рамках данного исследования была использована стратегия множественного кейс-стади, которая не является традиционной для отечественной социологической науки. Основными преимуществами использования стратегии кейс-стади в исследовании трансформаций промышленного управления являются теоретическая открытость, выявление некоторых образцов изменений, выработка гипотез о глубинных качественных процессах трансформации.

Диссертант останавливается на данных исследований промышленности, показывая замену традиционных для условий кризиса практик управления (сокращение персонала, административные отпуска, задержки заработной платы) другими стратегиями, направленными на освоение новой продукции, новых видов деятельности, модернизацию технологии, переобучение работников.

В дизайне исследования учитывались многие из факторов, выделяемых отечественными исследователями в качестве детерминант инновационных изменений традиционных для советской модели института промышленного управления практик. Успешность предприятия на рынке и его стабильность, вариативность предприятий по экономическому статусу (автономные предприятия – предприятия с внешним контролем), времени создания (традиционные и новые) контролировались при формировании кейсов.

В целом в настоящее время можно вести речь о двух параллельно существующих тенденциях в состоянии практик управления на российских промышленных предприятиях. Изменение формы собственности и собственника, выход на конкурентные рынки, изменение уровня технологии предприятия, приход молодых профессионалов-управленцев вызывают трансформации в общем проекте, структуре и нормативно-символическом поле управления. Напротив, консервация изменений воспроизводства традиционной модели советского института управления происходит в условиях сохранения государством неэффективных производственных структур старого сектора, низкого качества и характеристик рабочей силы (в том числе управленческой), ограниченности экономических ресурсов предприятия.

Проявлениями новых характеристик института управления являются: новые рыночные цели предприятий, появление рыночных подразделений в структуре предприятий, попытка изменения менеджментом традиционного приоритета производства во внутрифирменном управлении. Значительные

по глубине изменения на большинстве предприятий происходят на среднем уровне управления: изменение роли среднего менеджмента в управленческой иерархии, делегирование многих управленческих рутин на этот уровень, активная самостоятельная политика начальника цеха в вопросах оценки и поощрения рабочих.

Происходящие изменения в неодинаковой степени затрагивают субъектов управленческих отношений на разных уровнях управленческой иерархии. Статус и ролевые требования к топ-менеджерам институционализированы в большей степени. Статус, функции и зоны ответственности среднего менеджмента на большинстве предприятий четко не определены. Компетенция среднего менеджмента, производственных менеджеров вступает в конфликт с требованиями гибкости производства и новыми рыночными приоритетами предприятий. Новые причины конфликтов внутри менеджмента предприятий лежат в сферах придания новых рыночных смыслов внутренним производственным процессам: доминирования маркетинга и финансов над производством, необходимости перехода от административных инструментов управления к экономическим. Несмотря на имеющиеся примеры внедрения новых ценностей, для большинства предприятий привязка организационной культуры к результатам деятельности предприятия остается достаточно слабой. Зачастую рыночная культура существует либо в виде субкультуры топ-менеджмента, либо как набор декларативных принципов для персонала, с которыми реальные управленческие практики входят в противоречие. На практике представления топ-менеджеров о правильном ведении дел претерпевают существенные коррективы. Воспроизводству норм и ценностей советского института управления способствует тот фактор, что до рядовых работников «доходят» только старые формы организации социально-культурных процессов: общезаводские собрания, соревнования и конкурсы, культурно-массовые мероприятия.

На отечественных предприятиях востребована система патернализма. Отличие постсоветского патернализма состоит в том, что патерналистские нормы трудовых взаимоотношений трансформировались из заданных в ожидаемые. При этом патернализм как управленческая стратегия требует определенных условий существования и в силу этого доступен не для всех предприятий.

В современных условиях изменяется роль профсоюза, сфера его взаимодействия с менеджментом предприятия. Сращивание профсоюза и администрации предприятия дает производственному менеджменту больше власти в сфере регулирования социально-трудовой сферы.

Обобщая черты, свойственные институту промышленного управления в условиях переходного периода, диссертант приходит к выводу, что наряду с новыми характеристиками института управления промышленным предприятием сохраняются старые черты его советской модели. Новые цели, структура и ценности находятся лишь на стадии зарождения, а «постсовет-

ская» модель института управления не представляет собой сколько-нибудь целостного образования. По итогам сравнения делается вывод о том, что новый институт управления промышленным предприятием находится в стадии становления.

Прогноз состоит в том, что трансформировавшиеся управленческие отношения будут сохранять свои свойства, обусловленные их «встроенностью» в модель института управления «советского типа» в России. Это означает, что в них найдут свое новое воплощение структурные компоненты института управления «советского типа». В то же время будут найдены и определены эффективные ниши для встраивания новых для нашей страны компонентов института управления западного типа, которые будут последовательно адаптироваться и внедряться.

В заключении диссертации подводятся общие итоги исследования, формулируются выводы, носящие принципиальный характер.

В приложении представлены исследовательский инструментарий, характеристики респондентов, таблицы и диаграммы.

Основные положения диссертационной работы нашли отражение в следующих публикациях:

1. Чеглакова Л. Современное состояние и динамика развития некоммерческого сектора Самарской области: социол. исслед. / Ист.-культур. ассоц. «Поволжье»; И. Козина, П. Романов, Л. Чеглакова и др. - Самара: Поволжье, 1998. - Раздел 5.11. - С.139-151. - 0,4 п.л.

2. Чеглакова Л. М. Управление человеческими ресурсами и служба персонала на современных российских предприятиях / Л. М. Чеглакова // Социально-трудовая сфера: динамика, качество человеческого потенциала, проблемы управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 1998. - С.383-387. - 0,4 п.л.

3. Чеглакова Л. М. О проблеме адаптации кадровой политики российских предприятий к изменяющимся условиям / Л. М. Чеглакова // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований: материалы IV научной конференции, посвященной памяти проф. З. И. Файнбурга. - Пермь, 1998. - С.88-90. - 0,1 п.л.

4. Чеглакова Л. М. Преобразование кадровых служб на современных российских предприятиях как результат внедрения новой социальной политики / Л. М. Чеглакова // Современные проблемы экономической психологии и этики делового общения в трудовой, управленческой и предпринимательской деятельности: сборник докладов Всероссийской научно - практической конференции, 18-22 октября 1998. - СПб: РИСО ИСЭП РАН, 1998 г. - С.143-146. - 0,4 п.л.

5. Чеглакова Л. М. Система средне-специального образования в Самарской области в новых условиях / Л. М. Чеглакова, Н. В. Анохина, Т. А. Фомина // Трансформация социального пространства в посткоммунистических

странах и новые подходы в социальных науках: сборник докладов Международной научной конференции. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 1998. - С.101-104. - 0,4 п.л.

6. Чеглакова Л. М. Опыт изучения практик управления персоналом на «старых» и «новых» российских предприятиях / Л. М. Чеглакова // Контексты социального знания: межкафедральный сборник научных статей. - Самара: Универс-груп, 2005. - С.275-290. - 1 п.л.

7. Чеглакова Л. М. «Новое» и «старое» в практиках управления персоналом (на материалах кейс-стади промышленных предприятий) / Л. М. Чеглакова // Традиционное, современное и переходное в российском обществе: сборник научных статей II Всероссийской научно-практической конференции. - Пенза: Приволжский дом знаний, 2005. - С. 34-38. - 0,3 п.л.

8. Чеглакова Л. М. К вопросу становления социологии управления: возможности изучения социального института промышленного управления / Л. М. Чеглакова // Вестник Самарского государственного университета. - 2005. - №3. - С.28-31. - 0,5 п.л.

9. Чеглакова Л. М. Изменения в практиках управления персоналом на российских предприятиях / Л. М. Чеглакова // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях: сб. науч. ст. / под ред. В. И. Кабиной. – М: ИСИТО, 2005. - С. 89-112. - 2,7 п.л.

ЧЕГЛАКОВА Людмила Михайловна

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА ПРОМЫШЛЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА**

Автореферат

Корректор Л.А. Скворцова

Лицензия ИД № 06268 от 14.11.01

Подписано в печать 09.12.05

Формат 60×84 1/16

Бум. тип.

Усл. печ.л. 1,16 (1,25)

Уч.-изд.л. 1,1

Тираж 100 экз.

Заказ 452

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет

410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в РИЦ СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77