

Научная статья  
УДК 316.4.05

## СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Станислав Валерьевич Хвостанцев<sup>1✉</sup>, Сергей Валерьевич Круглов<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, Саратов, Россия

<sup>1✉</sup> Kkomstas@mail.ru

**Аннотация.** Проанализированы теоретические подходы социологии управления по трактовке современной социальной организации. В результате рассмотрения теоретических концепций доказано, что современная организация, развиваясь, постепенно теряет черты классической маскулинной организационной системы и приобретает черты органической адаптивной социальной организации. Обосновано, что современные органические социальные организации характеризуются: 1) расширением административных полномочий подразделений; 2) упрощением структуры; 3) переходом к системе структурного многообразия; 4) отказом от всеобщего административного контроля и регламентирования; 5) развитием практик сотрудничества, партнерского взаимодействия, участия отдельных работников в управлении; 6) активным накоплением интеллектуального, образовательного и биологического человеческого капитала.

**Ключевые слова:** социальная организация, классическая маскулинная организация, органическая организация, человеческий капитал, мотивация труда

**Для цитирования:** Хвостанцев С. В., Круглов С. В. Социальная организация в предметном поле социологии управления // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022, № 3(8). С. 85–89.

Original article

## SOCIAL ORGANIZATION IN THE SUBJECT FIELD OF MANAGEMENT SOCIOLOGY

Stanislav V. Hvostancev<sup>1✉</sup>, Sergey V. Kruglov<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia

<sup>1✉</sup> Kkomstas@mail.ru

**Abstract.** The main theoretical approaches of the sociology of management in the interpretation of modern social organization are analyzed. Based on the data considered, it is proved that every modern organic social organization gradually loses the features of the classical masculine organization and acquires the features of an organic feminine social organization. It is proved that organic organizations are characterized by: reduction of hierarchy levels, strengthening of socio-economic powers of individual units; the rejection of monocentrism and the transition to a structural diversity of departments; the rejection of strict administrative regulation of relations between employees, the development of the spirit of cooperation, partnerships, participation in the management and self-management of employees; the activation of the accumulation of information and human capital.

**Keywords:** social organization, classical masculine organization, organic organization, human capital, labor motivation

**For citation:** Hvostancev SV, Kruglov SV. Social organization in the subject field of management sociology. *Izvestiya of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;3(8):85–89. (In Russ.).

---

Система организационной мотивации и организационное взаимодействие представляют собой сущностный компонент социальной организации и одновременно важнейший промежуточ-

ный ее результат функционирования. Организационное действие – это некоторый процесс в социальной системе «субъект – действие – ситуация», имеющий мотивационное значение с точки зрения мотивации действующего индивида или, в случае коллектива, мотивации составляющих его индивидов [1]. Организационное действие ориентировано на достижение удовлетворения или уклонение от неприятностей со стороны соответствующего субъекта действия независимо от конкретного проявления этих ориентаций в структуре данной личности. «Лишь поскольку отношение к ситуации со стороны субъекта действия будет мотивировано в описанном смысле, действие его будет рассматриваться в данной работе как действие в строгом смысле. Предполагается, что поскольку источник энергии или усилия в процессах действия в конечном счете находится в организме, то всякое удовлетворение и неудовлетворение имеют органическую значимость. Но в теории действия конкретная организация мотивации не может анализироваться в терминах потребностей организма, хотя корни мотивации находятся именно там. Еще в рамках классических социологических разработок убедительно доказано, что принятая в традиционных подходах теория «кнута и пряника» в мотивации хорошо срабатывает лишь при определенных обстоятельствах» [2, с. 116–118]. В новых условиях работнику должна представляться не только возможность удовлетворения его физиологических потребностей, но и обеспечиваться система мотивационного воздействия, в которую важно включать работу и заработную плату, условия труда, дополнительные льготы [3]. С помощью этих технологий человека можно держать под контролем, формировать его внутренние мотивационные комплексы. Заметим, что на практике данные идеи активно внедряются. В этой связи важен опыт С. Коссена, который анализирует результаты исследования, проведенного в 1927 г. на предприятии «Вестерн электрик компани» близ г. Чикаго. Под руководством Элтона Мэйо осуществлен ряд социологических экспериментов с рабочими, занятыми на производстве в условиях изменения обстановки и условий их работы. Исследования проводились в специальном помещении.

На данном предприятии постепенно снижалась производительность труда, а количество увольнений напротив постепенно возрастало. Исследования были проведены в бригаде женщин по сбору телефонных реле. Исследователи изучали участниц, а также проинтервьюировали около 20 000 работников предприятий [4].

Сделаны выводы о повышении значения неформальных социальных отношений внутри формальных организационных структур, установлено, что положительные (хорошие) социальные отношения содействуют росту производительности труда. В ходе следующего эксперимента «24 раза варьировали рабочую обстановку, то улучшая, то ухудшая условия труда. Сюда входили перерыв во время работы и изменение протяженности рабочего дня. Однако, к удивлению исследователей, производительность труда и моральное состояние рабочих оставались высокими независимо от изменений» [5, с. 8].

Итоги второго эксперимента показали, что основной причиной роста производительности была дружелюбная рабочая атмосфера, которую создавали руководители исследовательской группы. Это привело к формированию гипотезы о том, что улучшение межличностных отношений влияет на рост удовлетворенности работой и трудовой мотивации и, как следствие, производительности [4].

Позже коллеги Э. Мэйо обнаружили, что когда к работникам относятся как к людям, а не как к роботам, когда они чувствуют гордость и преисполнены достоинством за свой труд, тогда их моральное состояние улучшается, а производительность растет. Благодаря исследованиям появилось новое выражение «хоторнский эффект». Оно обозначает такое явление, при котором любое улучшение в процессе выполнения работы рассматривается как результат внимания к работнику, предоставления ему управленческих полномочий и заботы о нем [6].

В то же время в научной литературе имеются и неоднозначные оценки результатов данного эксперимента. «Благодаря тщательному анализу Т. Парсонса в 70-х гг. XX в. было установлено, что Э. Мэйо и его коллеги в своих докладах скрыли важную информацию. Так, испытуемые работали в привилегированных условиях –

получали лучшую зарплату, а исследователи не были такими уж дружелюбными и несколько раз участникам эксперимента делали выговор за болтливость. К тому же испытуемым угрожали возвращением на старое рабочее место, если они не увеличат свои показатели производительности. Кроме того, двух женщин, которые не следовали указаниям исследователей, заменили другими, «готовыми к сотрудничеству». Участницам регулярно сообщали об уровне их производительности, при этом высказывалось требование работать максимально быстро. Вследствие этого, так называемый, хоторнский эффект – это не что иное, как миф, распространенный Э. Мэйо и его коллегами. Но, несмотря на все это, эксперименты имеют определенное значение. Они привлекли внимание к условиям работы и указали на значение социально-психологических аспектов в организациях» [7, с. 82–83].

В современных условиях исследователи продолжают поиск эффективных форм социальной организации. Так М. Хэрри, Р. Шредер, разрабатывая программные стратегии прорывной деятельности организации, представляют идеальный тип социальной организации. Они подчеркивают, что в современных условиях идеальная социальная организация должна иметь раскрепощенную структуру взаимодействия ее членов. Она должна строиться на принципах добровольного объединения работников, свободно разрабатывающих собственные проекты. Для достижения уровня нового качества трудовой деятельности работников, применительно к социальной организации, ее подразделению или каждому ее члену, можно выделить восемь фундаментальных шагов или этапов, необходимых для применения социальных стратегий прорыва. Это следующие восемь шагов: понимание всеми членами общих целей и задач, определение максимально высокой степени свободы профессиональной деятельности, изменение принципов стимулирования, переориентация их на инновационные формы мотивации, постоянный социальный анализ трудовых процессов, мотивация нацеленности работников на совершенствование и контроль, стандартизация и интегрирование трудовых процессов.

Каждый этап организационного совершенствования должен разрабатываться так, чтобы гарантировать, что: 1) стратегии прорыва применяются методически верно и обоснованно; 2) проекты определяются и выполняются правильно; 3) результаты этих проектов внедряются в повседневное управление социальной организации.

Социальную организацию можно условно разделить на 3 относительно самостоятельных уровня. Самый высший уровень – корпоративный – это собственники организации. Второй уровень – операционный (относительно самостоятельный менеджмент организации) [8]. Третий уровень – уровень процесса (высокий уровень самостоятельности рядовых работников организации). Когда стратегия трудовых прорывов применяется на каждом уровне организации, это приводит к различным, хотя и к взаимодополняющим друг друга результатам. Успех идеальной социальной организации «определяется степенью трансформирования каждого уровня организации с точки зрения повышения качества и рентабельности в масштабах всей организации. По своей сути стратегия прорыва – это динамичная методология, работающая в масштабах всей организации и охватывающая всю ее иерархическую структуру. Она должна быть понята и интегрирована на каждом уровне организации, если руководство действительно хочет добиться долгосрочных и масштабных улучшений» [9, с. 193].

Таким образом, социальные организации в современных условиях можно исследовать по нескольким критериям: исходя из проявления социально-экономических целей и задач; характеристика иерархической лестницы, социальные роли, статусы, человеческий капитал; профессионально-функциональное распределение обязанностей; вертикальная и горизонтальная структура социально-трудового взаимодействия; система стимулирования и мотивации трудовой деятельности работников.

Признаки, по которым можно судить о типе социальной организации, условно представляются в некоторой абстрактной схеме. По сути, тип социальной организации можно выявить по отношению к различным трудовым

ситуациям работников организации, по уровню мотивации профессиональных действий акторов организации.

Современная социальная организация – это организация органического типа. Она является противоположностью классической (бюрократической, маскулинной) организации. Последняя отличается жесткой административной структурой, командно-административным стилем управленческого взаимодействия, классической системой преимущественного материального стимулирования, системой мотивации, оторванной от условий социального взаимодействия и трудовых потребностей индивидов.

Классическая (бюрократическая) социальная организация рассматривает работников по своей натуре пассивными и настроенными против социально-экономических целей, потребностей и нужд организации. В рамках данной системы не развиты социальные методы мотивации. Организация не создает возможности к дальнейшему профессиональному саморазвитию работника. Управленческая система данных организаций не ставит отдельной задачей создание условий для профессионального саморазвития работников. В них не внедряются проекты, направленные на развитие акторов. В условиях классической организации человеку не предоставляются возможности для развития творческой активности, удовлетворения потребности в профессиональном творческом самовыражении. Этого можно достичь только при формировании социальной организации нового типа, при создании условий, с помощью которых работника всячески поддерживают и дают возможность творчески развиваться, участвовать в принятии решений по выполнению тех или иных трудовых функций.

Классическая социальная организация административно «цементирует» деятельность работников, лишает возможности удовлетворить важнейшие потребности в творческом труде, другие социальные потребности высшего порядка. Работники в условиях маскулинной организации становятся безразличными к нововведениям, интеллектуально ленивыми, профессионально пассивными, готовы вступать в конфликтные отношения, всячески сопротивляются нововведениям и переменам. Им не хватает чувства соучастия, ответственности.

Всякая современная органическая социальная организация, развиваясь постепенно, теряет черты классической маскулинной организации и приобретает черты органической феминной социальной организации.

Органические социальные организации – это информационно емкие организации социального согласия, организации динамичного адаптивного приспособления к изменениям во внешней социальной среде, отличающиеся органичной социальной структурой. Органические социальные организации имеют следующие черты: 1) расширение административных полномочий подразделений; 2) упрощение структуры; 3) переход к системе структурного многообразия; 4) отказ от всеобщего административного контроля и регламентирования; 5) развитие практик сотрудничества, партнерского взаимодействия, участия отдельных работников в управлении; 6) накопление интеллектуального, образовательного и биологического человеческого капитала. Данные организации характеризуются прежде всего динамичной социальной адаптивностью, демократическим распределением власти и контроля, плоской иерархией, отсутствием жесткой профессиональной специализации.

#### Список источников

1. Верховин В. И. Экономическое поведение как предмет социологического анализа // Социологические исследования. 1994. № 10. С. 120–126.
2. Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелов. СПб.: Питер, 2004. 655 с.
3. Герцберг Ф., Майнер М. У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 124–129.
4. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. N.Y.: Viking Press, 1960. 187 p.

5. Прикладная социология и менеджмент / сост. и науч. ред. А. И. Кравченко. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1998. 510 с.
6. Kossen S. *The Human Side of organizations*. N.Y.: Harper Collins Colledge Publisher, 1994. 568 p.
7. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. 312 с.
8. Быченко Ю. Г. Механизм как система, приводящая в движение процесс инновационного развития человеческого потенциала // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2021. № 2(2). С. 109–114.
9. Хэрри М., Шредер Р. 6 SIGMA. Концепция идеального менеджмента. М.: Эксмо, 2003. 457 с.

### References

1. Verkhovin VI. Economic behavior as a subject of sociological analysis. *Sociological research*. 1994;10:120-126. (In Russ.).
2. Vinokurov MA., Gorelov NA. (eds.) *Labor Economics*. Saint. Petersburg: Piter; 2004. (In Russ.).
3. Hertzberg F, Miner MU. Motivation to work and production motivation. *Sociological research*. 1990;1:124-129. (In Russ.).
4. Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Viking Press; 1960.
5. *Applied sociology and management*. Moscow: Izdatelstvo Moskovskogo universiteta; 1998. (In Russ.).
6. Kossen S. *The Human Side of organizations*. New York: Harper Collins Colledge Publisher; 1994.
7. Kirchler E, Mayer-Pesti K, Hofmann E. *Psychological theories of organization*. Kharkiv: Gumanitarnyj centr; 2005. (In Russ.).
8. Bychenko YuG. Mechanism as a system that sets in motion the process of innovative development of human potential. *Izvestiya of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2021;2(2):109-114. (In Russ.).
9. Harry M, Schroeder R. 6 SIGMA. The concept of ideal management. Moscow: Eksmo; 2003. (In Russ.).

### Информация об авторах

С. В. Хвостанцев – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления повседневной деятельностью;

С. В. Круглов – кандидат социологических наук, профессор, начальник кафедры гуманитарных и социальных наук.

### Information about the authors

S. V. Hvostansev – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Management of Daily Activities;

S. V. Kruglov – Candidate of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Humanities and Social Sciences.