



Г.В. Власюк

РЕСУРСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Г.В. Власюк

РЕСУРСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Издательство АСВ
Москва
2010

Рецензенты:

д-р соц. наук, проф. *Е.Н. Юдина*
(Московский государственный педагогический университет);
д-р соц. наук, проф. *О.О. Савельева*
(Московский государственный педагогический университет).

Власюк Г.В.

Ресурсы социальной организации: Научное издание. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с.

ISBN 978-5-93093-742-8

Монография посвящена систематизации результатов теории ресурсов для социальных организаций и определению направлений ее дальнейшего развития в свете качественно новых условий конкуренции в XXI веке. В книге приведена хронология развития, проанализированы особенности методологии. Кроме того, автором предпринята попытка анализа тенденций развития ресурсного портфеля социальных организаций, способов нахождения ресурсных резервов, а также путей формирования и использования сетевых ресурсов.

Для преподавателей, аспирантов и магистров факультетов менеджмента вузов, для всех исследователей ресурсов организаций.

© Власюк Г.В., 2010

ISBN 978-5-93093-742-8

© Издательство АСВ, 2010

Научное издание

Галина Викторовна **Власюк**

РЕСУРСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Компьютерная верстка: *Д.А. Матвеев*. Редактор: *В.Ш. Мерзлякова*
Дизайн обложки: *Н.С. Романова*

Лицензия ЛР № 0716188 от 01.04.98. Подписано к печати 21.05.10.

Формат 60х90/16. Бумага офсетная. Гарнитура Таймс.

Усл. 22 п.л. Тираж 500 экз. Заказ №

ООО «Издательство АСВ»

129337, Москва, Ярославское шоссе, 26, отдел реализации – оф. 511
тел., факс: (499)183-56-83, e-mail: iasv@mgsu.ru, <http://www.iasv.ru/>

ВВЕДЕНИЕ

Увеличение энтропии социальных процессов, наблюдающееся во всем мире, приводит к обострению проблем во всех сферах жизнедеятельности общества. Организация как элементарная социальная структура испытывает особенное негативное воздействие вследствие повысившейся нестабильности сложности и неопределенности внешней среды. Можно согласиться с мнением Петера и Бриджит Бергеров, что «современное общество развалится в вопиющий хаос, если множество социальных групп и социальных внутри миров не преуспеют в сосуществовании в соразмерности взаимопонимания»¹. Положение осложняется тем, что социологические парадигмы, ориентированные на разработку рациональных стратегий развития организаций в стабильном обществе, становятся неадекватными для описания новых реалий.

Социологический подход к изучению организаций позволяет сконцентрировать внимание на изучении социальной организации как феномена саморазвивающейся целеустремленной системы естественного или естественно-искусственного происхождения, определить те ресурсы, которые требуются для ее полноценного функционирования, и те механизмы их поддержания, которые существуют. Особое внимание социологи уделяют человеческому фактору. Так, например, французский ученый М. Крозье провозгласил величие человеческого ресурса. Способность жить в современном обществе, по его мнению, зависит не от материальных инвестиций, а от вложений в нематериальную среду (в развитие личности, в систему отношений и культуру)².

Поэтому одним из векторов обновления социологического знания в условиях усиления энтропийности социальных процессов может стать ресурсный подход, позволяющий выявить скрытые резервы и начать поиск новых путей повышения эффективности деятельности социальной организации.

Актуальным становится также создание междисциплинарного подхода для изучения организации, основанного на знаниях из области социологии, экономики, менеджмента, маркетинга и психологии и других наук, позволяющего разработать комплексные методы проектирования действенной ее ресурсной архитектуры, механизмы формирования ее внутреннего потенциала и его трансформации во внешние ресурсы, позволяющие обеспечить эффективность в деятельности.

¹ Бергер П.Л., Бергер Б. Социология / Личностно ориентированная социология. – М.: Академический проект, 2004. – с. 394.

² Спиридонова В.И. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). – М.: ИФ РАН, 1997. – с. 34–35.

Понятие «ресурсы» является фундаментальным для таких наук, как теория управления и теория информации, кибернетика, а также бионики, психологии и других управленческих наук. Мы считаем, что ресурсный подход может быть использован также и в социологии. Он позволяет учитывать и контролировать существующее состояние управляемой системы, вносить соответствующие корректировки в алгоритм управления ею и разрабатывать программы развития управляемой системы как на базе имеющихся ресурсов, так и при проектировании новых сочетаний, пучков, ориентированных в будущее. Именно то, что ресурсный подход актуален с точки зрения саморазвития и самосовершенствования систем, делает его особенно актуальным для изучения социальных организаций.

Можно выделить два базовых направления изучения ресурсов: экономический и социологический.

В русле социологического направления фундаментальные положения концепции ресурсов социальной организации разработали У. Бек, Э. Гидденс, Н. Луман. Анализ концепций этих ученых показывает единство в вопросе о том, что ресурсные портфели социальной организации в первую очередь связаны с развитием знаний. В то же время работы К. Левина, У. Лацоника позволяют говорить об обобществлении ресурсов отдельных социальных организаций, действующих в едином поле и в зависимости от общего результата эффективности функционирования каждой отдельной социальной организации.

Вопросам деятельности социальной организации, законам ее появления и функционирования посвящены работы М. Вебера, Т. Парсонса, А. Гоулднера, Ф.А. Хайека. В последнее время этой проблемой занимаются и отечественные ученые: А.И. Кравченко, В.И. Добреньков, В.И. Франчук.

Современные российские ученые активно исследуют различные аспекты управления деятельностью социальных организаций. В этом направлении активно работают А.И. Кравченко и И.О. Тюрина, А.И. Пригожин, А.Л. Темницкий, С.С. Фролов, П. Штопка и др.

Изучение человеческих ресурсов организации возможно в рамках личностно-ориентированной социологии. В этом аспекте интересны работы П.Л. Бергера и Б. Бергер, Р. Коллинза, Л. Росса, Р. Нитсбета, Д. Рисмена. В то же время рассмотрение вопросов внутреннего функционирования социальной организации на основе междисциплинарного подхода невозможно без обращения к работам Х. Неймана Л. Джексона, Е.А. Локка, Г. Латхема, Е. Деси, Р. Райана, Х. Хекхаузена, посвященным внутренней мотивации. Кроме того, следует обратить внимание на работы, связанные с ресурсами социальных организаций, отечественных ученых: О.А. Гулевич, Е.В. Балацкого.

Для социального направления ресурсного подхода характерна понимание того, что условием применения внутреннего ресурсного багажа социальной организации является его трансформация во внешние ресурсы и реализация их в процессе взаимодействия, основанием для чего служат работы Г. Зиммеля, Ж. Бодриера, К. Ясперса.

Рассмотрение сетевых ресурсов в русле социологического направления базируется на работах М. Кагельса, получивших развитие у К.К. Прахалада, В. Рамасвами, а также Е.Н. Юдиной, Н.Ф. Апаринной, Г.В. Градосельской.

В рамках экономического направления ресурсный подход в зарубежной литературе представлен исследованиями таких ученых, как Б. Вернерфельдт, Д. Барни, Г. Хамел, К.К. Прахалад, Д. Тис, Р. Рамелт, В. Рамасвами. В последнее время к этому вопросу обратились отечественные ученые, среди которых следует отметить В.С. Каткало, С.П. Куца, Д.Ю. Катаевского.

Актуальными с точки зрения ресурсного подхода являются сетевые ресурсы, механизм формирования которых, посвящены работы К. Шапиро и К. Каца, Х. Вэриана, а также Д.А. Новикова, О.А. Третьяка, М.М. Румянцевой.

При этом с точки зрения динамических способностей организации интересными представляются исследования Д. Барни, Д. Тиса, Г. Пизано, К. Эйзенхардта, Р.М. Гранта, а также работы российских ученых К. Зотта, Т.Е. Андреевой и В.А. Чайки.

Не менее важным для создания междисциплинарного подхода является рассмотрение интеллектуального капитала, как источника экономического роста организации. Вопросам управления интеллектуальным капиталом уделяли большое внимание такие ученые, как Йордан Руус, Т.А. Стюарт, Говард Гарднер, Л.И. Лукачева, И.И. Провирин.

В то же время необходимость рассмотрения в рамках ресурсного подхода правильности точек приложения ресурсов, ресурсопотоков и ресурсоотдачи заставляет обратить особое внимание на работы У. Детмера, Э.М. Голдратта.

В основе ресурсного подхода лежит понимание социальной организации как целеустремленной системы, функционирующей в условиях неопределенности. Эти вопросы рассматриваются в трудах таких ученых, как Р.Л. Акофф, Л.А. Растргина, И. Ансоффа, К. Вейка, а также С.Н. Гринченко.

На основании междисциплинарного подхода возможно рассмотрение социальной организации как коалиции целеустремленных систем, обладающих собственными ресурсными портфелями, собственными целями и способных к самореализации, самообучению и саморазвитию.

При этом умение социальной организации максимально сочетать возможности построения интегрированных и взаимосвязанных цепочек ресурсов и способностей всех элементов является источником долгосрочной конкурентной перспективы. Немаловажным является вопрос о комплексности такой ресурсной архитектуры, эффективности комбинаций ключевых компетенций, а также ее соответствии истинным целям организации.

Очевидно, что успешное функционирование социальной организации возможно только при создании таких ресурсных конфигураций, которые позволяют быстро решить сложные проблемы, преодолеть противоречия и конфликты, выжить в кризисных ситуациях. Поэтому необходима выработка механизмов, позволяющих успешно функционировать в изменяющейся внешней среде и адаптироваться к существующим и будущим условиям, предлагать рынку инновационную компетенцию, существенно превосходящую предложение конкурентов или обладающую отличными от них характеристиками.

Двигаясь к успеху, социальная организация должна заботиться не только о своем сегодняшнем положении, но и о создании устойчивого конкурентного преимущества на рынках будущего. Это ставит вопрос о создании стратегической архитектуры будущих ресурсов, позволяющих социальной организации быть конкурентоспособной «завтра». Такая архитектура призвана стать инструментом организационного видения, прогнозирования, планирования и формирования пучков ресурсов, которые для этого потребуются. Только такая архитектура в сочетании со стратегическим намерением может руководить движением социальной организации вперед, вверх по стратификационной лестнице.

Такое умение спроектировать стратегический ресурс, который сможет стать залогом стабильности и будущего успеха, опорой в кризисных ситуациях, требует рассмотрения существующей ресурсной базы по отношению к будущим рынкам, которые, безусловно, будут отличаться и, следовательно, потребуют или новых способностей и компетенций, или иной ресурсной конфигурации.

Неудивительно, что в последнее время оценка социальной мобильности значительно изменилась в «тональности». Значение для вертикальной мобильности приобретает умение социальной организации адаптироваться к быстроизменяющейся внешней среде, предлагать соответствующие ситуации ресурсные архитектуры.

В постоянно изменяющемся мире моноструктурной социальной организации необходимо научиться развивать, адаптировать и постоянно пересматривать свои стратегические цели и оперативные способности. В условиях турбулентности внешней среды, ее растущей сложности и неопределенности, когда цена ошибки многократно возрастает, наиболее ценными становятся умение выработки

стратегических реакций с учетом возрастающего темпа изменений, планирование деятельности как «стратегической гипотезы успеха» и быстрая адаптация к новым условиям. В связи с этим первостепенными становятся вопросы ресурсообеспеченности не только проектирования, создания и реализации планов организации, поддержания ее конкурентных преимуществ, но и полноценного функционирования в условиях неопределенности и кризисных ситуациях.

В этой ситуации именно ресурсный подход, определение узких мест в существующей архитектуре компетенций может помочь найти пути преодоления ситуации. Очевидно, что стратегия управления социальной организацией должна быть ориентирована на те ресурсы, которыми она реально обладает. При этом помимо традиционных ресурсов существуют и многие дополнительные, которые также подлежат учету: репутация, социальные ресурсы, вспомогательные технологии, которые должны быть учтены.

Существует множество дополнительных ресурсов, которые при грамотном подходе может использовать социальная организация. При этом для достижения оптимальных результатов требуется использовать знания из различных областей: кибернетики, менеджмента динамичных и сложных систем, стратегического менеджмента, экономики, психологии, политэкономии и социологии. Только такое комплексное, интегрированное знание позволит предложить реальные методы решения сложных задач, стоящих перед социальными организациями. Именно поэтому построенная на комплексном и всестороннем анализе существующих ресурсов стратегия может быть инструментом процветания, достижения определенного статуса в обществе.

Очевидно, что сообщество «целеустремленных» социальных организаций людей, обладающих своими собственными ценностями, целями, видением ситуации, предполагает наличие иных механизмов управления. «Рациональная социальность договора, социальность диалектическая (распространяющаяся на государство и гражданское общество, публичное и частное, социальное и индивидуальное) уступает место социальности контакта, множеству временных связей»¹.

Поэтому в современных условиях требуются понимание механизма совместного создания ценности, которое происходит во всех точках взаимодействия, и умение создавать и пользоваться ресурсами, которые предоставляют новые реалии рынка.

Существующая тенденция к усложнению архитектуры внешних ресурсов, включение в нее внешних асимметрий, специфических активов и компетенций, построенных на коммуникационных техно-

¹ Жан Бодриар. Фантомы современности / Призрак толпы. – М.: Алгоритм, 2008. – с. 238.

логиях, с одной стороны, может представлять собой прочную основу для поддержания конкурентоспособности, а с другой – при недостаточной развитости стать причиной невостребованности продукта социальной организации рынком.

В условиях быстроизменяющейся внешней среды не менее остро встает вопрос о необходимости умения правильного реагирования социальной организации в конкретный момент времени, т.е. дифференцированности применения ресурсов в каждой конкретной точке контакта, что обеспечивает нулевую латентность ресурсной архитектуры – способность постоянно контролировать ситуацию и быстро реагировать на изменения.

Сегодня все чаще конкурентоспособность социальной организации связывается с понятием «ценность», как показателем вложения нематериальных активов, которая во многих контекстах рассматривается как нечто положительное в деятельности. При этом ценность создаваемого продукта связывается с издержками, вложенными ресурсами. Исходя из этого ценность взаимодействия социальной организации определяется ее способностью правильно распределять свои внутренние и внешние ресурсы, оптимально строить стратегическую архитектуру.

Можно говорить о том, что внутренние ресурсы социальной организации являются ключевым источником долговременного конкурентного преимущества, в частности способности и асимметрии, определяют ее позиции на рынке. При этом внутренним ресурсам посвящены работы по исследованию глубинных источников конкурентного преимущества, в частности, в области психологии, стратегического менеджмента. Однако вопрос о конкретном, стратегическом использовании внутренних ресурсов личности исследован недостаточно. Вместе с тем ценность ресурсов и способностей определяется прежде всего рынком, на котором они предлагаются. Следовательно, актуальным становится рассмотрение проблем ресурсообеспеченности личности, социальной организации в связи со спросом, востребованностью со стороны рынка. Все это говорит о необходимости комплексного рассмотрения внутренних ресурсов организации – стратегического капитала – и внешних ресурсов – операционных, которые в интегрированном виде представляют собой потенциал конкурентоспособности социальной организации.

Исходя из этого, представляется целесообразной систематизация знаний об архитектуре используемых социальной организацией ресурсов, их роли в создании ценности, а также трансформации ресурсов из одних форм в другие. Обобщая социальные знания, ресурсная концепция закладывает теоретико-методологические основы общей теории ресурсов социальных организаций, призванной охватить все виды социальных организаций.

Глава 1. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТЕОРИИ РЕСУРСОВ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Социальные организации

Определяющим признаком социальной организации, по мнению А.И. Пригожина, является то, что *«организация есть целевая общность»*¹.

Согласно Алвину Гоулднеру, следует различать рациональные и естественные модели организаций. В естественной модели организация рассматривается как социальный организм, эволюционно и поэтапно развивающийся и функционирующий по своим законам, центральной проблемой которого, как и в биологических организмах, является его выживание. В рационально-искусственной модели организация рассматривается как сознательно проектируемая под цель искусственная система, как инструмент, формируемый для достижения определенных целей и решения задач².

Такое деление хорошо согласуется с позицией Ф.А. Хайека, по мнению которого термином «естественное» правомерно называть все то, «что вырастает спонтанно, а не создается в соответствии с чьим-либо сознательным замыслом»³.

Рассматривая в качестве эталонного примера рационально-искусственной модели концепцию бюрократии Вебера, Гоулднер указывал, что основным ее недостатком является игнорирование роли неформальных отношений и спонтанных процессов в организации. «Классическая» веберовская модель предполагает, что «чисто бюрократический тип управленческой организации способен, с чисто технической точки зрения, достичь наивысшей степени эффективности... и превосходит любую иную форму по своей точности, стабильности, дисциплине и надежности»⁴.

Модель Селзника, которая, по Гоулднеру, может быть отнесена к естественным, выделяет внутренние факторы организации, например, кадры или накопленный опыт как определяющие вероятность успеха в реализации выработанной стратегии. При этом прошлое определяет настоящее, т.е. история и культура организации должны

¹ Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление – М.: Альпина, 2007. – с. 46.

² Гоулднер Алвин. Наступающий кризис западной социологии. – М: Наука, 2003.

³ Хайек Ф.А. Судьбы либерализма. – М.: ИРИСЭН, 2009.

⁴ Weber M. Theory of social and economic organization. – Free Press, 1997.

соответствовать новым задачам. Для достижения успеха социальная организация должна добиться того, чтобы базовый набор идей, лежащих в основе попыток изменения, стал совместимым с ценностями всей социальной организации. Ценности социальной организации в целом могут меняться в процессе изменения и становиться более соразмерными ценностям агента изменения. В то же время и сам агент изменения может изменяться в поисках поддержки у большей части социальной организации. Селзник выступает за построение «политики в отношении социальной структуры организации» или «внедрение»¹.

Именно Селзник ввел понятие «*отличительная компетенция*»². Такая компетенция вырабатывается социальной организацией в ходе своего развития и проявляется в ряде особых способностей или ограничений. Со временем отличительная компетенция проявляется в институциональной системе, влияющей на способность социальной организации формировать и придерживаться определенных стратегий. «В организации устанавливаются обязательные правила относительно способов действия и реагирования», естественно, «характерные» именно для этой организации»³. Причем, помогая в одной деятельности, такая отличительная компетенция может играть сдерживающую роль в другой, становясь отличительной некомпетенцией. При этом, по мнению Селзника, для нового витка необходимо привести в соответствие «внутреннее состояние» организации с «внешними ожиданиями».

По Селзнику, искусство управления социальной организацией заключается в умении составить верное мнение относительно соответствия организации своей задаче и стратегии.

Следует отметить, что, по мнению Гоулднера, для описания различных задач и функций организации сложной природы оправдано использование обеих моделей. При этом обе они рассматриваются как адекватные и равнопорядковые, но односторонние и принципиально несводимые.

Рационалистическое представление трактует социальную организацию как специально сконструированную целенаправленную и (или) целереализующую систему. При этом, по мнению Гоулднера бюрократия в управлении, внедрение строгих правил, оставляют мало про-

¹ *Selznick P. Leadership in Administration: A Sociological Interpretation.* – New York: Harper, 1957. – p. 91–107.

² Там же, – p. 42–56.

³ Там же, – p. 67.

стора для развития как организации в целом, так и ее элементов и, следовательно, для естественного развития. Сегодня многие ученые приходят к выводу, что такое представление является слишком узким и противоречит социальной природе организаций, так как многие из них возникают естественным (а не искусственным) путем или претерпевают значительные изменения в процессе самоорганизации, в результате межличностного взаимодействия людей.

Поэтому возникает необходимость перехода к более адекватному представлению о социальной организации. Именно в рамках социологии возможно сконцентрировать внимание на изучении социальной организации как феномена естественного или естественно-искусственного происхождения, определить те ресурсы, которые требуются для ее полноценного функционирования, и те механизмы их поддержания, которые существуют, исходя из естественности моделей.

Спенсер определял социальную организацию как единую для живой природы и общества сущность, благодаря которой они только и могут развиваться по одним законам. При этом все эволюционно значимые достижения организационного развития приобретают новую форму организаций, т.е. современное общество является сложной социальной организацией, постепенно «выросшей» из простой. В своих теоретических построениях Спенсер опирался на метод аналогий, сравнивая общество с живым организмом, каждый орган которого выполняет определенную функцию, необходимую для выживания целого. Он различает «самопроизвольную кооперацию» и «сознательно установленную кооперацию». Самопроизвольная кооперация происходит непреднамеренно во время преследования целей частного характера. Сознательно установленная кооперация предполагает ясно признанные цели общественного интереса. При этом под кооперацией Спенсер понимает (в зависимости от контекста) некое социальное объединение, общество или социальную организацию¹.

Парсонс рассматривал социальные системы как частный случай в рамках общей теории систем. По мнению Парсонса социальная организация – это развивающаяся система, которая функционирует тем или иным способом в связи со всеми другими. Его схема проблем системы: адаптация, целедостижение, интеграция, воспроизводство латентной структуры (*adaptation, goal attainment, integration, latent pattern maintenance*), что предполагает наличие двух осей. Одна

¹ Спенсер Г. Основание социологии. – М., 1986.

из них выражает контраст между системой и средой, другая – временная ось, разделенная на две части в соответствии с различием между настоящей и будущей реализацией. При этом предмет системной теории являются не причины существования целого, а способ, посредством которого целое существует как целое, т.е. исходя из идеи стабильности целого системная теория выясняет условия, которые необходимы для существования системы. Под социальной системой, которая создается через интеракции и роли, понимается совокупность образцов поведения. Социальная система сохраняется благодаря тому, что ее части выполняют свои функции, структура системы обеспечивает ее интеграцию в единое целое. Понятие функции используется для характеристики вклада элемента в сохранение или изменение определенного состояния социальной системы. Факторы, способствующие сохранению системы, являются функциональными. Нарушающие равновесие системы – дисфункциональными. При этом все знания о социальной организации могут рассматриваться с точки зрения поддержания системы как функциональные или дисфункциональные. Парсонс исходит из приоритета системы и ее структуры над функциями и поэтому называет свою теорию «структурно-функциональной». Тогда мотивация, является психологической предпосылкой интеграции и функционирования социальных систем. Таким образом, в центре внимания Парсонса находятся динамика социальных систем и соединение общезначимых ценностей со структурой потребностей личности¹.

По мнению Этциони «организация – это сложный социальный агрегат, в котором действует множество социальных и профессиональных групп, имеющих как общие, так и несовместимые интересы»². По его мнению, все социальные организации могут быть разделены на три класса:

- *добровольные организации* (voluntary organizations), члены которых объединяются на добровольной основе;
- *принудительные организации* (coercive organizations), членами которых становятся принудительным путем;
- *утилитарные организации* (utilitarian organizations), члены которых объединяются для достижения общих и индивидуальных целей.

¹ Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // Американская социологическая мысль. – М., 1996. – с. 494

² Etzioni A. Les Organisations moderne – Gemblux, 1971.

В работе «Современные организации» Этциони, ссылаясь на Т. Парсонса, дает следующее определение организации: «Организациями являются социальные единицы (или объединения людей), сознательно создаваемые и перестраиваемые для достижения определенных целей»¹.

Теория «активного общества» Этциони разделяет социальные системы на активные и пассивные. Пассивные лишь реагируют на изменения в среде, приспосабливаясь к ним. Активные могут целенаправленным образом воздействовать на среду, в то же время, изменяя собственную структуру. Активные системы способны создавать кибернетическую схему еще не существующего будущего и организовывать свои изменения в направлении будущего ее состояния. При этом активность социальной системы зависит от следующих факторов: кибернетического (способности собирать, обрабатывать и использовать знания о реальности, а также ставить цели и принимать решения), власти, согласия. Идеал Этциони – «активное общество», совмещающее в себе высокую степень контроля (как в тоталитарных обществах) с высоким уровнем согласия (как в демократических обществах)².

Основываясь на идеях социального поля П. Бурдьё, П. Штомпка выделяет «два обстоятельства: во-первых, желание сосредоточить внимание на всепроникающих динамических качествах социальной реальности, т. е. на восприятии общества в движении («процессуальный образ»), и, во-вторых, стремление не рассматривать общество (группу, организацию) как объект, т.е. дематериализация социальной реальности («образ поля»)»³. Именно на этом подходе мы будем основывать свой анализ организации.

Эта теория отрицает научность статического изучения общества, предполагает «анализ событий, а не вещей, процессов, а не состояний... Общество есть процесс – постоянно длящийся, бесконечный поток событий»⁴. Установка изучать события, а не вещи, процессы, а не состояния, сегодня становится доминирующим подходом, тенденцией современной науки.

¹ *Etzioni A. Les Organisations modernes.* – Gemblux, 1971.

² *Амитаи Этциони.* Новое золотое правило. Сообщество и нравственность в демократическом обществе. – Harper Collins, 1998.

³ *Штомпка П.* Социология: Анализ современного общества. – М.: Аспект-пресс, 2005.

⁴ *Штомпка П.* Социология социальных изменений / Пер. с англ., под ред. В.А.Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996.

Социальная организация, согласно Штомпке, должна рассматриваться не как «стабильное состояние, а как процесс, не как жесткий квазиобъект, а как постоянно длящийся, бесконечный поток событий... Общество (социальная организация) может быть определено как существующее лишь постольку и до тех пор, пока внутри него что-то происходит (случается), предпринимаются какие-то действия, протекают какие-то процессы, что-то меняется, т.е. онтологически общество не существует и не может существовать в неизменном состоянии. Вся социальная реальность представляет собой просто динамику, поток изменений различной скорости, интенсивности, ритма и темпа, и не случайно мы часто говорим о «социальной жизни»... Жизнь – ни что иное, как движение, стремление и изменение. Когда движение, изменение отсутствует, нет и жизни, наступает смерть»¹.

По мнению Штомпки, «организация рассматривается не как жесткая, «твердая» система, а скорее как «мягкое» поле взаимоотношений. Социальная реальность предстает межличностной (межличностной) реальностью, в которой существует сеть связей, привязанностей, зависимостей, обменов, отношений личной преданности. Иными словами, она является специфической общественной средой, или тканью, соединяющей людей друг с другом. Такое межличностное поле находится в постоянном движении, оно расширяется и сжимается... усиливается и ослабляется, сгущается и распыляется, смешивается с остальными сегментами поля или дистанцируется от них...

Существуют специфические, принципиально важные для жизни «узлы», комплексы, сплетения социальных отношений... То, что они существуют в качестве реального объекта, – иллюзия. Реальны постоянные процессы группировки и перегруппировки, а не стабильные протяженности, именуемые группами; процессы организации и реорганизации, а не стабильные организации; процессы «структурирования», а не структуры; формирование, а не формы; изменчивые «фигуры», а не жесткие модели»².

При таком подходе «событие» становится мельчайшей фундаментальной единицей социологического анализа, причем под событием имеется в виду любое моментальное состояние социального поля, т.е. *ситуация*.

¹ Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ., под ред. В.А.Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996.

² Там же.

Исходным пунктом теоретических построений П. Штомпки является выделение двух уровней социальной реальности: уровня общностей, или социальных целостностей надындивидуального типа, интерпретируемых как структуры и уровни индивидуальностей, агентов, или субъектов. Причем последние предстают не пассивными объектами, но и не полностью автономными субъектами, они имеют определенную свободу, но в то же время ограничены в своей деятельности.

Штомпка выделяет два способа существования каждого из двух уровней социальной реальности:

- в потенциальной возможности (внутренние тенденции, семена или зародыши будущего, способности, «силы» и т.д.);
- в действительности (процессы, трансформации, развитие, поведение, деятельность и т.д.).

Структуры рассматриваются как потенциальные возможности, раскрывающиеся в функционировании (оперировании), а деятели (агенты, субъекты) – как потенциальные возможности, реализующиеся в действии¹.

Вслед за Штомпкой можно утверждать, что существует четыре аспекта (измерения) поля: идеальное, нормативное, интеракционное и возможное. При этом существует четыре вида ткани (или сети), возникающих в обществе: сплетение идей, правил, действий и интересов. Взаимосвязанная сеть идей (верований, доказательств, дефиниций) составляет идеальное измерение поля, его «социальное сознание». Взаимосвязанные сети правил (норм, ценностей, предписаний, идеалов) образуют нормативное измерение поля, его «социальные инструкции». В социокультурном поле, по мнению Штомпки, процессы идут не независимо друг от друга, а находятся в многочисленных и многомерных взаимосвязях. Кроме этого проявления социокультурного поля имеют различные уровни: макро-, мезо- и микро-.

Под социальным изменением имеются в виду: социальный процесс, включающий в себя последовательность социальных событий (различные состояния социального поля). Таким образом, в рамках поля происходят социальное развитие, дифференциация, экспансия и т.д.

«Основное отличие модели поля от системной состоит в теоретическом обосновании изменений и процессов как именно протяженных, а не дискретных, фрагментированных или разорван-

¹ Штомпка П. Указ. соч.

ных. Между двумя точками во времени, как бы близки они ни были, движение не останавливается. Как бы мы ни сужали шкалу, ограничивая временное расстояние между двумя «срезами», или «моментальными фотографиями», общества, это расстояние всегда будет заполнено изменениями. Они происходят непрерывно, и любые два состояния социокультурного поля – и практически совпадающие по времени и отдаленные – будут качественно различны»¹.

Тогда социальная организация может быть определена как организация естественного (или естественно-рационального) происхождения, находящаяся в социальном поле и подчиняющаяся его законам. Следует отметить, что в последнее время основные положения концепции социальной динамики обретают особую значимость.

Так, в диссертационном исследовании Франчука под социальной организацией понимается относительно устойчивая социальная целостность, проявляющая разумное поведение подобно живому организму. При этом под разумным поведением понимается способность организации адекватно отвечать (реагировать) на вызовы, или, другими словами, способность выявлять и решать социальные проблемы, понимаемые как отклонения от социальных норм².

В то же время, согласно теории роста фирмы Эдит Пенроуз, организация управляется собранием человеческих и физических ресурсов. Люди вносят свой вклад в фирму, предоставляя трудовые услуги не только как члены команд, но и как индивиды³. Следовательно, практически любая организация может рассматриваться как социальная.

Социальная организация (англ. – Social organization) представляет собой совокупность индивидов, ролей и других элементов, взаимосвязанных между собой ради достижения результатов⁴.

Таким образом, к существенным признакам социальной организации могут быть отнесены:

¹ Штомпка П. Указ. соч.

² Франчук В.И. Теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций / Автореф. дисс. ... д-ор социологических наук. – М.: Институт социального управления Академии социологии и управления, 2002.

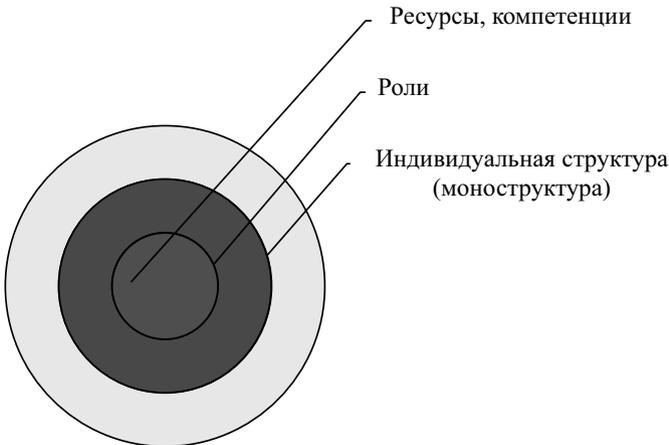
³ Edith T. Penrose. The Theory of the Growth of the Firm. – Oxford: Blackwell, 1960.

⁴ Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления. – М.: Академический проект, 2004. – с. 411–412.

- наличие целей;
- конкретное воплощение отношений общественной власти;
- совокупность функциональных положений (статусов) и социальных ролей;
- правила, регулирующие отношения между ролями;
- формализация значительной части целей, задач и отношений.

Исходя из этого, единицей социальной организации является не индивид, а его роль. Тогда можно утверждать, что индивид, ориентированный по целям, может рассматриваться как единичная социальная организация, *моноструктурная*, которая представляет собой совокупность ролей индивида, взаимосвязанных между собой ради достижения результатов.

При этом каждый индивид как социальная организация обладает определенным набором ресурсов, компетенций, который помогает ему функционировать в среде других моноструктурных или многоструктурных социальных организаций. Модель такой моноструктурной социальной организации может быть представлена в следующем виде:



Люди как *моноструктурные* социальные организации, являются частями социальных структур, т.е. предприятий, в свою очередь встроенных в более широкую институциональную среду, которые могут быть определены как *мегаструктурные* социальные организации.

Тогда в терминологии Штомпки можно говорить о микро-уровне – моноструктурная социальная организация, мезо-уровне – многоструктурная социальная организация, макро-уровне – мегаструктурная социальная организация. То есть люди включены в струк-

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----|
| Введение | 3 |
| Глава 1. Социологический анализ теории ресурсов социальной организации | 9 |
| 1.1. Социальные организации..... | 9 |
| 1.2. Социальная организация как портфель компетенций в системе социального взаимодействия | 20 |
| 1.3. Построение стратегической архитектуры ресурсов организации..... | 46 |
| 1.4. Стержневые компетенции как источник конкурентного преимущества | 53 |
| Глава 2. Динамические способности организации как системы социального взаимодействия | 61 |
| 2.1. Динамические способности в иерархии компетенций..... | 61 |
| 2.2. Подходы к формированию динамических способностей организации..... | 65 |
| 2.3. Стратегическая архитектура социальной организации с точки зрения концепции динамических способностей | 69 |
| Глава 3. Особенности функционирования социальных организаций | 75 |
| 3.1. Организации в системе социального взаимодействия | 75 |
| 3.2. Способности социальной организации к изменениям..... | 85 |
| 3.3. Способы адаптации социальной организации | 94 |
| Глава 4. Ресурсы социальной организации | 115 |
| 4.1. Типология ресурсов социальной организации ... | 115 |
| 4.2. Интеллектуальный капитал как ресурс социальной организации..... | 134 |
| 4.3. Социальные ресурсы организации | 175 |
| 4.4. Увеличение стратегической ценности ресурсов | 181 |

| | |
|--|------------|
| Глава 5. Управление социальной организацией с точки зрения ресурсного подхода | 190 |
| 5.1. Управление социальной организацией | 190 |
| 5.2. Управление интеллектуальным капиталом как основа конкурентоспособности социальной организации | 211 |
| 5.3. Гармонизация взаимодействия как основа конкурентоспособности социальной организации.... | 239 |
| Глава 6. Создание ценности взаимодействия | 251 |
| 6.1. Ценность социальной организации | 251 |
| 6.2. Логика создания ценностей | 256 |
| 6.3. Взаимодействие как источник опыта | 263 |
| 6.4. Особенности создания ценности..... | 272 |
| 6.5. Стратегия сотрудничества | 277 |
| 6.6. Рынок социальных организаций как партнеров по взаимодействию | 283 |
| Глава 7. Организация в системе сетевых взаимодействий | 299 |
| 7.1. Сетевые способности | 299 |
| 7.2. Взаимодействия в сети | 303 |
| 7.3. Особенности функционирования сетей распространения опыта..... | 308 |
| 7.4. Управление рынком сетей | 318 |
| 7.5. Управление взаимодействием в сети распространения опыта..... | 325 |
| 7.6. Управление знаниями сети | 333 |
| Заключение | 341 |
| Использованная литература..... | 343 |