

# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

УДК 336.64

## ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КОРПОРАТИВНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

© 2013 г. *И. В. Мостовая**Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону*

*Рассмотрены особенности гуманитарных технологий корпоративного строительства. Показано, что организационные технологии корпоративного строительства, с самых ранних этапов развития корпораций дополняются гуманитарными технологиями, укрепляющими корпоративную идентичность.*

Ключевые слова: *организация; корпорация; гуманитарные технологии; социальные изменения; маргинализация.*

*Author examined the features of some actual liberal technologies that can be used for the corporate development. It's shown that the liberal technologies should be used as the support for the organizational technologies from the very beginning of the corporate development processes until the end, to increase the corporate identity level.*

Key words: *organization; corporation; liberal technologies; social changes; marginalization.*

Современный социальный мир становится все более изменчивым, текучим. Изменения затрагивают очень многие, в том числе институциональные, процессы, превращая прежде стабильные формы в зыбкие и распадающиеся. Меняется среда трудовых коллективов, структура и форма семьи, политические партии отдают пальму первенства движениям, расширяется миграция, да и многие подобные социальные явления вызывают желание ряда участников сделать мир вновь стабильным, устойчивым и предсказуемым. Этого хотят в первую очередь социальные субъекты (руководящие группы, лидеры), которые имеют ресурсы и цели в области организации коллективной деятельности. Этого зачастую хотят и сами группы, точнее, их члены, поскольку определенность их коллективного бытия тоже удобна и желательна: понятны правила, санкции, поощрения, формы одобряемого взаимодействия, цели, ожидаемые результаты.

То, что во всем мире происходит как очередной цикл социальной модернизации, в нашем обществе обретает ряд специфических черт, нередко усиливающих общие тенденции. Это культурно-ценностные аспекты регионализации, «многослойные» социально-экономические циклы из-за «деградации индустрии и социальной сферы» [1, с. 25; 2], реванш крупных корпораций в экономической сфере, включение государства в роли мощного рыночного игрока в общественное регулирование, реальное смешение социетальных сфер современного общества, и крайне значимое для национальной конкурентоспособности, но проблемное, развитие реального производства. Перечисленные тенденции, которые в политэкономическом ключе анализирует в ряде своих работ член-корреспондент РАН, директор Института экономики РАН Р. С. Гринберг, важно учитывать и в социологическом анализе, поскольку «островки роста» интеллектуального капитала сами по себе

вряд ли превратятся в вождеденные «бастионы сопротивления культурному и интеллектуальному одичанию» [1, с. 28], здесь, как и в успешном развитии реальной экономики и экономики знаний, нужна осмысленная организационная работа.

Есть ли опыт подобной деятельности, с учетом масштаба задач? По-видимому, да, и сложился он в области строительства злосчастных корпораций, подавляющих своим гипертрофированным развитием менее крупные адаптивные формы бизнеса и стабильность национального общества как такового. Но если отвлечься от размышлений об их зловещей роли, и обратиться к теоретическим обобщениям фактов появления и развития из «очагов» в «столпы», можно ожидать некоторые интересные результаты от изменения угла зрения.

Со времен тотального зазубривания принципов марксизма-ленинизма для большинства отечественных обществоведов, включая социологов, понятна значимость организационных технологий в формировании «обществ в обществе» — корпораций. Они создаются группами людей с экономическими целями, самоуправляемы, и в своем правовом бытии отделены от индивидов (частных лиц), которых в себе объединяют. Основы корпоративного строительства, по сути, институциональны. Это подтверждает и всемирная история корпораций (см., напр.: [3; 4]), которые возникали в поле задач, связанных с реализацией государственных потребностей, в том числе связанных с колониальным оборотом, были наделяемы правовым ресурсом и другими поддержками со стороны «общества», а также выстраивали собственную архитектуру на таких же институциональных основаниях. Вводились писанный порядок, деловая иерархия, регламенты действий и взаимоотношений, распределение ресурсов, правила кадрового обеспечения, планы-графики решения задач, контроля качества, условия снабжения и т. п. Отсюда и возникал целостный комплекс разнообразных элементов социально-группового строения, функциональные задачи которого могли разрастаться и видоизменяться в связи с расширением поля деятельности в пространственно-географических, производственно-сервисных, информационно-технологических и иных форматах.

Однако организационные технологии, лежащие в основе корпоративного строительства, с самых ранних этапов развития корпораций уже в обществах индустриальной эпохи, дополнялись и существенно опирались на гуманитарные технологии, укреплявшие корпоративную идентичность посредством осознанного инструментального воздействия на духовную, ментальную, нравственную, культурную и социальную сферу вовлеченных людей. Сплоченность и целеустремленность сотрудников корпорации, их мотивация к продуктивной деятельности достигалась посредством применения множества методов, в том числе формирующих специальную символическую платформу корпоративной идентичности. Аналитики этого процесса отмечают, что «внешняя среда современных организаций насыщена социальными мифами — присвоенными и интериоризированными социальными контекстами, претендующими на онтологизацию. Они в значительной степени определяют жизнь современных организаций...» [5, с. 127] Это, конечно, верно и в целом, как общий принцип, но в первую очередь должно быть отнесено к маргинальным контекстам, к условиям высокой динамики социальных изменений и непосредственно к молодым организациям.

Если говорить о последних десятилетиях развития России, то социальные метапроцессы и процессы непосредственно корпоративного строительства отражают очевидную специфику маргинальных влияний. Общество в целом с разрушенной идеологией и ценностной платформой социальных идентификаторов достаточно инерционно формирует новый идентификационный контур, при этом отдельные общественные группы и тем более оргструктуры корпоративного типа, где практически возможны пошаговые социально-технологические внедрения, относительно быстрее создают «причисления», и это подтверждено эмпирическими исследованиями. Так, было выявлено, что к середине «нулевых» россияне более первостепенными считали свою принадлежность к профессиональной группе, общности по взглядам на жизнь и национальности, нежели идентификации со страной, и только к началу второго десятилетия XXI века россий-

кая идентичность начала первенствовать [6, с. 214]. В этом смысле технологично возвращаемая корпоративная принадлежность в более или менее зрелом и развитом смысле как конкурентный ресурс формируется быстрее, чем идентичность, опирающаяся на гораздо более широкую культурную платформу. Это, безусловно, результат применения мобилизационных технологий, дающих скороспелый, но очевидный социально-экономический эффект. Инструменты нагнетания конфликта, противопоставления, мифологизации истории группы, формирования конструктивной системы ценностей (миссии), целей, планов и стимулов действуют без осечки и порождают более или менее выразительный социальный результат. Для организации корпоративного типа — это солидарность: сформированная групповая идентичность и кооперируемая деятельность, как следствие, порождающая экономический, производственный успех.

Впрочем, задорная легкость кабинетных выводов общего типа должна быть существенно подправлена анализом особых причин для заметных социальных искажений процесса формирования корпоративной солидарности и инкорпорирования сотрудников в современных российских организациях, самым старым из которых, как правило, не более 20 лет. Исследователь социальной оргсреды А. В. Федорова обращается к взаимовлиянию моральной среды общества и корпоративной среды, где так или иначе сознательно задействованы механизмы внутриорганизационного конституирования групповой морали. Она выявляет, что здесь, внутри организаций, критично проявляется конфликт между культивируемой корпоративной моралью и маргинализацией морально-нравственных ориентиров, навязанной давлением общественного, довольно нездорового в целом, контекста. Речь идет о разочаровании социальных акторов — инсайдеров организаций — в «нормах и правилах» дореформенного и устанавливаемого социального порядка, отсутствии духовных лидеров и в целом системы морально-нравственных ориентиров, к которым сотрудники организаций испытывают социальное доверие, о легитимации криминальных социальных практик и конкретно коррупции.

Противоречие гуманитарно-технологического конструирования эффективной внутрикорпоративной среды и расслабляющего, или разлагающего, влияния амбивалентной общественной морали ослабляет потенциал организационной культуры. «Эти причины сформировали особые стратегии жизни людей в организациях, основанные на идее «лайтовости», «легкости», когда в некоторых организациях приверженность устоявшимся нормам, традициям, правилам становится признаком несовременности и неуспешности. Идея «лайтовости» затрудняет выстраивание сильной организационной культуры и долгосрочных консенсусных коммуникационных стратегий с партнерами, конкурентами, стейкхолдерами и др. организациями во внешней среде» [5, с. 126–127]. Мне трудно согласиться с автором исследования в том, что обозначен наиболее проблемный социальный результат, который может быть отнесен скорее к сфере возрастной социальной моды и престижных образцов поведения. А вот нормативный конфликт, вероятный мотивационный конфликт, несопряженность легитимных и легальных моделей субъективного социального действия, несомненно, существенно понижает эффективность корпоративного конструирования.

В современной научной литературе делаются попытки как разрабатывать, так и концептуализировать знание гуманитарных технологий в целях формирования солидарностей достаточно высокого порядка, однако они порой представляют собой довольно экзотические построения, основанные на исключительных социальных предпосылках, в частности, модели общественного актора — «дальновидного гедониста» (см., напр.: [7, с. 85–93; 8]) с присущей ему рациональностью и гомогенностью. Надо сказать, что многие исследования отнесены к области не корпоративного, а политического конструирования, со всеми свойственными особенностями, что позволяет анализировать и применять методологические принципы, но не дает возможность проводить социальные аналогии, поскольку гражданские сообщества и политические солидарности очень отличаются от корпоративных [9, с. 26–32; 10, с. 70–98]. Тем не менее, технологии институциональ-

ного конструирования и формирования определенных векторов социокультурной среды рассматриваются и обобщаются<sup>1</sup>, что облегчит в дальнейшем разработку теоретических приложений.

### Литература

1. *Гринберг Р. С.* Основные проблемы современного турбулентного мира. // Гуманитарий Юга России. — 2013. — №2.

2. *Гринберг Р. С.* Россия в турбулентном мире: вызовы и императивы: материалы к актовой лекции в Международном университете: сб. ст. Москва, 25 сентября 2012 г. — М.: ИД Междунар. ун-та в Москве, 2012. — 68 с.

3. *Бакан Д.* Корпорация: патологическая погоня за прибылью (The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power). — М.: «Вильямс», 2007.

4. *Cooke C. A.* Corporation, Trust and Company: A Legal History. — Aspen, 1950.

5. *Федорова А.* Власть социальных мифов и внешняя среда современных организаций. // Власть. — 2013. — №4.

6. Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров. / Под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, В. В. Петухова. — М.: «Весь Мир», 2011.

7. *Цыганов В. В., Шульц В. Л.* Высокие гуманитарные технологии в политической системе общества. // Социологические исследования. — 2012. — №8.

8. *Шульц В. Л., Цыганов В. В.* Модернизация системы национальной безопасности. Модели и механизмы федеральной, региональной, муниципальной и корпоративной безопасности. — М.: Наука, 2010.

9. *Мамонов М. В.* Информационная политика и изменение общественного мнения. // Полис. — 2011. — №5.

10. *Соловьев А. И.* Латентные структуры управления государством или игра теней на лике власти. // Полис. — 2011. — №5.

Поступила в редакцию

12 ноября 2013 г.

<sup>1</sup> Например, в работе Центра социологии управления и социальных технологий ИС РАН, Лаборатории исследования проблем инфосоциальных технологий.



**Ирина Владимировна Мостовая** — доктор социологических наук, профессор, проректор по учебно-методической и социальной работе Южного федерального университета. Основные научные направления: экономическая социология, социальная стратификация и мобильность, социология управления, постмодернистская социология; теория социальной структуры; психология управления; социокультурная идентичность.

Автор учебных курсов и спецкурсов: социология, политология, теории социальной структуры, психосемантический анализ политической коммуникации; психология управления, более ста научных работ, учебников и учебных пособий. Под научным руководством И. В. Мостовой защищено более 50 кандидатских и докторских диссертаций.

**Irina Vladimirovna Mostovaya** — Ph.D., Doctor of Sociology, professor, the pro-rector on study-methodical and social work at the Southern Federal University. Author's basic fields of scientific interest include the economic sociology, social stratification and mobility, sociology of management, postmodern sociology, social structure theory, psychology of management and social and cultural identity.

I. V. Mostovaya is an author of numerous academic courses and specialties, such as sociology, political science, social structure theory, psychosemantic analysis of the political communications, psychology of management; author of more than 100 scientific works, tutorials and textbooks. As a research supervisor I. V. Mostovaya took part in preparing more than 50 dissertations by Candidates and Doctors of Science.

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42  
105/42 Bolshaya Sadovaya st., Rostov-na-Donu, Russia  
Тел.: +7 (863) 218-40-92; e-mail: mostovaya@sfedu.ru