

*П.В. Романов*

## **СОЦИАЛЬНАЯ АНТРОПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ: ИСТОРИЯ, ЭПИСТЕМОЛОГИЯ И ОСНОВНЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ**

Относительно понятия «социальная антропология организаций» существует некоторая терминологическая неопределенность, поэтому обсуждение истории формирования методологических принципов этой дисциплины необходимо предварить размышлениями об отечественном научном контексте. Дело в том, что многие российские социальные ученые привыкли мыслить антропологию и этнографию как дисциплины, которые изучают сообщества, удаленные от нас во времени или пространстве: например, объектом исследования может выступать коренное население Чукотки или русские деревенские жители Архангельской области. Но может ли антрополог изучать современные ему городские сообщества, в том числе организации, характерные для индустриального и постиндустриального обществ? Заметим в этой связи, что разделение предмета социологии и социальной антропологии сложилось в силу институциональной организации самой науки, ее «департаментализации». Так, в России кафедры и отделения этнографии обосновались на исторических факультетах университетов, а в некоторых западных университетах — на социологических факультетах. Поэтому отечественная этнография была всегда по предмету ближе к истории, а англоязычная социальная (или культурная) антропология — к социологии.

Вместе с тем, для социологии и социальной антропологии характерно значительное сходство методологии и размытость границ их предметных областей: «Это систематические сравнительные науки о культурах разных обществ и разных эпох, основывающиеся, прежде всего, на сборе и анализе эмпирического материала» [1, с. 15]. Становление этих научных дисциплин как научных направлений определяется работами ученых, которых можно в равной степени отнести к классикам социологии и антропологии — Э. Дюркгейма, В. Малиновского, А. Рэдклифф-Брауна, М. Мосса. Социальная антропология организаций имеет свою историю, предмет, школы и особый терминологический аппарат, который успешно применяется для описания сложных феноменов социальной жизни. Освоение методологии и теоретических подходов этого научного направления российскими учеными и практиками может помочь в решении со-

**Романов Павел Васильевич** (р. 1964) — докторант кафедры социальной работы Саратовского государственного технического университета, кандидат социологических наук.

Адрес: 443035, Самара, Коломенский пер., д. 7, кв. 11.

Тел. : (8462) 94-25-91

E-mail : p.romanov@mail.ssu.samara.ru

циальных проблем российского общества, находящегося в сложном переходном периоде.

Важно сразу же оговориться, что применение понятия «этнография» относится к трем разным сферам научного знания: дисциплина, жанр и метод [2, с. 145-160]. Этнография организаций как дисциплина может быть названа эмпирической антропологией. Что же можно сказать об этнографии как жанре и методе? В литературе по социальным наукам понятие этнографии организаций используется в двух смыслах.

1. Изложение результатов социального исследования организации в описательном духе, исторический обзор и подробное изложение социальных процессов. Например, можно прочитать о том, что в книге собраны этнографии предприятий малого бизнеса, этнография приватизации в организации А, конфликт высшего менеджмента в организации Б, этнография среднего уровня управления в организации В. Иными словами, жанр этнографии, скорее, характеризует внетеоретический способ описания народов и культур. В меньшей степени это понятие относится к теоретическим обобщениям в социальных науках. Оно так и понималось до недавнего времени в западной традиции, как форма научной репрезентации, имеющая детальный описательный характер. В таком смысле указанный термин можно встретить как в трудах по антропологии, так и в социологических работах.

2. Совокупность «этнографических», качественных методов сбора данных (долговременное включенное наблюдение, глубинные интервью, сбор документов), применяемых при изучении организации. Имея в виду это, говорят, например, так: «структуры повседневной жизни, выявляемые с помощью этнографии», «мы смогли понять культуру организации Б, лишь осуществив этнографическое исследование». Употребляя сочетание «этнографический метод», чаще всего имеют в виду методы включенного наблюдения, т.е. исследовательской практики, характеризующей классический этнографический инструментарий.

Этнография организации является по преимуществу *case study* и обладает типичными для этого типа исследования методологическими допущениями, о которых более подробно мы будем говорить далее. Заметим лишь, что такие исследования проводятся на одном объекте, каким является некое сообщество, отдельно взятое социальное явление, класс действий или область деятельности. В советской научной традиции изучение отдельно взятого случая называли монографическим исследованием. В СССР, например, были проведены монографические исследования сельского поселения — многолетний проект «Село Копанка». Другое исследование касалось информационных потоков в большом городе — Таганрогский проект профессора Б. А. Грушина. В современной России — это, прежде всего, проекты, осуществленные при участии автора коллективом Института сравнительных исследований трудовых отношений в 1990-е гг., сочетающие в себе количественные методы и методы этнографии организаций — «Перестройка управления и трудовых отношений на предприятиях России», «Перестройка социальной сферы промышленных предприятий», «Возникновение региональных рынков труда в России», «Развитие негосударственных организаций в крупном промышленном городе».

Развитие социальной антропологии организаций следует рассматривать в более широком контексте динамики традиционной научной дисциплины — со-

циальной антропологии. Особенности познавательного аппарата социальной антропологии оказались привлекательными для социологов и постепенно оформились в самостоятельную социологическую традицию, которая исследует антропологическими методами проблемы городской жизни и функционирование организаций.

Рассмотрим проекты, положившие начало исследовательской традиции социальной антропологии организаций. Выделяют три исторических периода, в каждом из которых исследователи-антропологи сделали определенный вклад в исследования организаций [3, р. 1–34]. Первый относится к 1920-м гг., когда эта дисциплина находилась на ранних стадиях развития; второй — к 50–60-м гг.; третий продолжается в настоящее время. Развитие исследований в каждом из периодов характеризуется определенным типом взаимодействия между методологией, логикой, тематикой и представлениями об организациях и культуре. В течение этой короткой истории менялись подходы к включенному наблюдению, объяснению природы организации, осуществлялись определения и переопределения центральных понятий. Теоретики включенного наблюдения обосновывают его применение для изучения «народного» опыта (ср.: «этнометоды», этнометодология [4]), там, где повседневность, рутинные взаимодействия участников характеризуются групповой спецификой, подчас мало понятной непосвященным [4, р. 23–24].

История организационных исследований начинается с «научного управления», известного также как *тейлоризм*. В СССР это направление управленческого консультирования первоначально развивалось как НОТ — научная организация труда, а затем, с возрождением социологии в 1960-х гг., дополнилось такими дисциплинами, как социология организаций, социология управления и социология менеджмента. Основные принципы научного управления были изложены в работах Ф. Тейлора — первого консультанта по управлению, чьи работы получили широкое распространение во всем мире [5]. Однако он излагал в своей работе, скорее, не теорию, а взгляды практика на организацию трудового процесса. Современные исследователи творчества Тейлора считают, что его работы являются в большей степени набором рецептов, чем научным анализом того, каким образом осуществляется производственный процесс [6, р. 32–39].

Производственный процесс, в соответствии со взглядами школы научного управления, должен быть разделен на строго разграниченные задачи. Внимательно изучаются детали каждой задачи и, в том случае, если физические условия для работы являются соответствующими норме, предполагается вполне определенное человеческое поведение и деятельность. Воплощение сформулированных таким образом организационных принципов должно привести к значительному повышению производительности труда.

В целях нашего исследования представляется уместным обратиться к истории Хоуторнского проекта, поскольку именно с него началось применение этнографического метода к исследованию промышленных организаций. Этот проект в 1927–1932 гг. был призван проверить основные принципы научного управления. Однако в результате научных исследований в Хоуторне тейлористские рекомендации были во многом дискредитированы благодаря открытию антро-

пологами социальной организации рабочего места и оформлению Школы человеческих отношений.

История Хоуторнского эксперимента хорошо представлена в многочисленных учебных пособиях и научных монографиях [7–9; 10, с. 217–219]. Однако условия, подтолкнувшие его организаторов к развитию организационной этнографии, проанализированы в меньшей степени. Поначалу исследовательским методом в Хоуторне (пригороде Чикаго) был «эксперимент», в ходе которого проводилась проверка воздействия каждодневных условий работы на производительность труда. Руководитель проекта, психолог из Гарвардского университета Элтон Мейо, совместно с командой своих коллег и сотрудников компании, проверял, например, как влияют на уровень производительности женской бригады физические факторы и система премиальной оплаты труда. Было открыто то, что в дальнейшем стало известно как *Хоуторнский эффект*: рост производительности труда отмечался даже тогда, когда воздействие измеряемых факторов снималось, и происходило возвращение к изначальным условиям труда.

Исследователи отнесли данный феномен к эффекту экспериментальных условий. В бригаде рабочих, принимавшей участие в исследовании, сложились дружеские отношения с исследовательской группой, что побуждало работников повышать производительность труда и проявлять инициативу. Исследователи пришли к выводу о том, что психологические факторы более, чем физические условия, важны для достижения изменений в производительности. В современной социологической литературе получил распространение и другой смысл понятия Хоуторнский эффект — указание на ошибочную исследовательскую практику социального эксперимента, в которой недооценивается влияние исследователя.

Вторая стадия проекта опиралась на другой метод. Для того чтобы исследовать связь между социально-психологическими факторами и управлением был проведен широкомасштабный опрос более 21 тысячи рабочих. Кроме массового формализованного интервью применялись глубинные интервью, данные которых сравнивались с повторными интервью на выборке малых групп. Несмотря на то, что эту программу пришлось завершить с наступлением периода Великой депрессии, исследователям удалось сделать вывод о том, что социальные группы на уровне цеха способны к очень жесткому контролю над индивидуальным рабочим поведением.

Для изучения социальной организации рабочей группы исследовательская команда исследования использовала новый метод: прямое антропологическое наблюдение. Как социологи пришли к этой идее? Дело в том, что Э. Мейо находился в дружеских отношениях с крупнейшими антропологами США Брониславом Малиновским и Альфредом Рэдклифф-Брауном. В это время их ученик Ллойд Уорнер, недавно вернувшийся из исследовательской экспедиции на острова Тихого океана, серьезно размышлял о возможности более широкого применения своего опыта антрополога. Он развивал новую для своего времени идею об использовании антропологии для изучения «современных» обществ и предложил концептуальный подход, нашедший применение в Хоуторнском проекте. Уорнер помог исследовательской команде применить техники антропологической полевой работы для исследований рабочего места.

Целью третьей стадии Хоуторнского проекта стал анализ рабочего места как маленького сообщества, в каждом аспекте своей жизни взаимосвязанного с более широкой социальной системой. Исследователи полагали, что большинство цехов слишком велики и сложны для изучения, и поэтому «технические, административные, управленческие и личностные проблемы сплетаются в одно взаимосвязанное целое» [11, р. 385]. Три бригады рабочих были помещены в отдельное место — комнату наблюдений, — где были воспроизведены условия обычного цеха: характер работы, форма управления трудом. Исследовательские роли распределились следующим образом. В течение 18 недель один из ученых — «человек со стороны» — интервьюировал рабочих об их предпочтениях и склонностях. Другой — «наблюдатель» — извне, через специальное окно, фиксировал взаимодействие рабочих, формальную организацию труда и их неформальные контакты, любые проявления неформальной солидарности, индивидуальное участие каждого в деятельности группы. Результаты этих исследований были проанализированы с применением антропологической идеи о социальной системе, которую М. Мид и А. Р. Рэдклифф-Браун предложили в контексте исследований культурно и географически удаленных сообществ. В этой концепции учитываются связи между психофизиологическим статусом индивида, структурой социальной группы, материальными объектами, включенными в процессы человеческой деятельности, и культурными смыслами этих материальных объектов. Антропологи рассматривают культуру островных племен как социальную систему.

Чикагские исследователи выделили в Хоуторне три внутрицеховых сообщества, объединенных по принципу проведения свободного времени — азартные игры, складчина для покупки сладостей к чаю в рабочем перерыве и организация ставок в тотализатор. Такой тип сообществ получил название *неформальных групп* — социальных групп, отношения индивидов в которых регулируется неписаными правилами и нормами, возникающих в организации независимо от формальных регламентов и предписаний. Обнаружено, что различия и несоответствия в выработке рабочих можно объяснить через индивидуальную позицию рабочих в системе неформальных отношений.

Исследования показали, что в ходе проведения мероприятий по повышению производительности труда на Хоуторнской фабрике неформальные отношения вступили в противоречие с формальной системой правил и механизмов стимулирования, предназначенных для повышения выработки. Неформальные группы, как удалось выяснить, создали систему социальных норм, направленных на то, чтобы сохранять уровень выработки, который не выше и не ниже существующего. Однако оставалось неясным, почему среди рабочих распространены ожидания и представления, противоречащие целям управления? Как воздействовать на эти ожидания с тем, чтобы достичь консенсуса между рабочими и менеджерами?

Последующие работы в русле этнографических исследований убедительно показали, что идеи, лежащие в основе социальной системы, содержат свою логику, которая может отличаться от логики ученых, принадлежащих к западному среднему классу. Представители Хоуторнского проекта пока не имели достаточных оснований для подобных выводов. Этим, видимо, объясняется следующий факт: в своей книге по итогам проекта Ф. Ротлесбиргер и У. Диксон

зафиксировали наблюдение о том, что рабочие стоят на точке зрения о необходимости поддерживать достигнутый уровень выработки, однако исследователи сочли эти предпочтения не более чем эмоциями и отказали рабочим в рациональности и логичности.

Судя по отчету о Хоуторнском исследовании, рабочие отказывались участвовать в предложенной компанией схеме стимулирования выработки, опасаясь, «а вдруг что-нибудь случится». Авторы проекта называли действия рабочих иррациональными, поскольку те противоречили экономическим интересам. Однако современный анализ документов и обстоятельств Хоуторнского проекта, осуществленный Хелен Шварцман, позволяет утверждать, что «эмоциональным» действиям есть вполне рациональное объяснение [12, р. 12–15]. В преддверии Великой депрессии рабочие видели перспективы сокращения работы и падения доходов. Они опасались, что после того, как они увеличат выработку, их заставят работать больше за тот же заработок. Сопrotивляясь схеме премирования, предложенной компанией, рядовые исполнители, насколько возможно, пытались «управлять» действиями администрации. Интерпретация Ротлисбергера и Диксона исключала такой подход, поскольку он противоречил аналитическим установкам исследователей. В рамках идеологии, представленной в аналитическом подходе «сверху вниз», действия рабочих были иррациональны, ведь рациональность была свойством лишь менеджеров и ученых.

Возможно, именно идеологические предпочтения представителей Хоуторнского исследования привели к тому, что в тот период социальные исследования трудового поведения были переведены в русло психологии. Элтон Мейо, как руководитель проекта, пришел к выводу о необходимости преодолеть фрустрацию рабочих и предложил соответствующие рекомендации. Он полагал, что необходимо создать условия спонтанной кооперации между рабочими и руководителями. Мейо считал, что стремление к кооперации есть естественное состояние рабочих и менеджеров, в реальных обстоятельствах ограниченное неверно построенной коммуникацией. Как результат, в Хоуторне полным ходом началась программа организации «Советов по недирективному консультированию», заблокировавшая дальнейшие исследования социальных характеристик рабочего места. Хоуторнский проект положил начало исследованиям, развивающим традицию изучения социальных структур в организациях. Эти исследования предлагали новые принципы практического решения организационных проблем.

### **Первые исследования в ключе «Прикладной антропологии»**

Важным событием для развития социально-антропологического направления и этнографического подхода в социальных науках стало основание в 1941 г. профессионального Общества прикладной антропологии. Именно сюда стекались все отчеты по исследованиям в области социальной антропологии современной городской жизни, и организаций в частности. Институционализация дисциплины завершилась с основанием журнала «Прикладная антропология» — «Applied Anthropology» (впоследствии переименованного в «журнал современной этнографии» — «Journal of Contemporary Ethnography»).

Последующие десятилетия отмечены серией этнографических исследований изменений в технологиях, формах оплаты труда, материального поощрения и социальной организации производства на цеховом уровне. В 1948 г. Ф. Ричардсон и К. Уолкер отслеживали изменения социальных отношений в электронной корпорации ИВМ, «социальных рамок» фабричной жизни, весьма серьезно влияющих на производство [13]. В этот период корпорация начала технологическое перевооружение и удвоила численность персонала. В. Уайт исследовал трудовые отношения в ресторанной индустрии [14], а позднее, в другом проекте, — усилия администрации промышленной компании по увеличению производства. Он делал акцент на исследовании трудовых договоров и индустриальных отношений (одно из его исследований — case study длительной забастовки).

Одним из главных результатов исследований в русле Школы человеческих отношений стало применение методов антропологической полевой работы к детальному этнографическому описанию фабричных подразделений. Использование комнаты наблюдения остается классическим случаем наблюдения и интервьюирования. Позднейшие исследования антропологов развивали другие методы, в том числе систематической записи протекания интеракций и коммуникаций.

Критика в адрес теоретических и методологических оснований Школы человеческих отношений вскрыла ряд моментов, которые существенно ограничивали интерпретационные горизонты этого направления исследований. Рассмотрим сущность этой критики, поскольку она имеет принципиальное значение для дальнейшего осмысления методологических оснований антропологического подхода к изучению современных организаций.

Во-первых, анализ социальной организации трудового процесса оказался ограниченным взглядом «сверху вниз». Рамки исследования задавались менеджерами, с их точки зрения на проблемы, существующие на цеховом уровне. Во-вторых, результаты аналитической работы были организованы способом, удобным для менеджеров, и так, чтобы предоставить им возможность более успешно управлять рабочими. При этом, скажем, не ставилась задача сделать отчеты исследователей полезными для рабочих для лучшего понимания ситуации на производстве. В-третьих, представления менеджеров не были проблематизированы в той же степени, что и представления рабочих. Иными словами, исследования на предприятиях не ставили под сомнение *рациональность* управленческих идей и действий менеджеров. В-четвертых, методические подходы первых «этнографических» исследований промышленных организаций в значительной степени являлись калькой методов классической этнографии. Р. Росальдо, характеризую нормы классической этнографии, унаследованные из предыдущих этапов развития дисциплины, называет ее следующие отличительные признаки: стремление к объективизму; империализм; монументализм (этнограф должен создавать музееподобную картину изучаемой культуры); вневременность (неизменность изучаемых феноменов) [15, р. 33].

Классические этнографические описания отражали застывшие картинки изучаемых событий, и это унаследовали антропологи первой половины XX в. Б. Малиновский, Ф. Боас и М. Мид. В это время теоретической основой социальной антропологии являлось функционалистское представление о природе

социальных институтов. Социальное равновесие — эквilibrium — объявлялось единственно нормальным состоянием института. Любые процессы и явления, ведущие к нарушению равновесия в организации, объявлялись дисфункциональными и патологическими. Анализ более широких социальных, политических и экономических оснований процессов, протекающих в рамках отдельно взятого предприятия, здесь был проигнорирован. В. Уайт отмечает в этой связи, что организационные исследования «были склонны рассматривать технологию и собственность в большей степени как константы, чем как изменяемые свойства системы» [16, р. 412-420]. Период бурной технологической и управленческой модернизации, изменений форм собственности на расширяющихся промышленных предприятиях был отмечен противоречиями и конфликтами, с которыми такая аналитическая модель организации-эквilibrium справиться не могла.

Столкнувшись с методологическим кризисом в 1940-х гг., британская и американская методология социально-антропологических исследований эволюционировала в направлении углубленной рефлексии методов (в частности — включенного наблюдения), а также пересмотра функционалистских теоретических оснований.

#### **Английская школа антропологии организаций. Манчестерские исследования**

Поворот к новой парадигме исследования организаций произошел после серии case study, осуществленных в 1950-х гг. британскими антропологами. Полевые методы исследования трудовых отношений на уровне цеха получили развитие в направлении более полного включенного наблюдения, осуществленного учеными Манчестерского университета. Британская школа социальной антропологии стала известна не только методом детального этнографического описания, но и определенным подходом к анализу социальной ситуации. Социальная ситуация мыслится как средство понимания и критического теоретизирования более широких аспектов социальной организации. Вдохновителями научного проекта в Манчестере стали профессор антропологии Макс Глакман и известный социолог Говард Хоманс, автор одной из теорий социального обмена, работавший тогда в Великобритании в качестве приглашенного профессора. М. Глакман в этот период пытался применить к изучению индустриальной Великобритании социальные теории, получившие развитие в исследованиях Африки, а Г. Хоманс предложил продолжить Хоуторнские эксперименты.

Первоначально задачи Манчестерского проекта были сформулированы вполне в духе Хоуторна: социальные антропологи пытались найти объяснение тому, как формируются спонтанные «нормы выработки», и как это связано с неформальной структурой групп. Для исследования были отобраны пять предприятий, характерные для различных отраслей промышленности и различные типы рабочей силы.

В каждом из пяти исследований антропологии на первой стадии провели шесть месяцев ежедневной работы в цехах предприятия. Включенное наблюдение, которое использовалось при этом, назвали открытым потому, что рабочие знали о том, что они являются участниками исследования, были посвящены в

то, чем занимаются социологи, которых можно было постоянно видеть в цехе. Методы включенного наблюдения Хоуторнского эксперимента основывались на такой степени близости к объекту исследования, которая позволяла регистрировать события, взаимодействия и речь работников, но пыталась свести к минимуму вмешательство в их «нормальную» деятельность в комнате наблюдений. Для Манчестерских исследований «включенность» подразумевала полное участие в жизни рабочих на цеховом уровне и требовала от исследователей детального изучения того, каким образом выполняется работа, какие подходы при этом применяются, внимания к языку и понятиям, которые используются рабочими при коммуникации по поводу работы. Средством уточнения и формулирования новых идей или гипотез на основе постоянно обновляющегося опыта стали систематические встречи исследовательской группы, обмен впечатлениями, мнениями и полевыми материалами.

Остановимся особо на концепции включенного наблюдения, возникшей из осмысления двух взаимоисключающих ролей: включенного наблюдателя-исследователя как «инсайдера» и исследователя как «аутсайдера». С одной стороны, быть «включенным» означало стать человеком своим, привычным, «внутренним». С другой стороны, наблюдатель, в целях научной корректности призван не только вести наблюдение и систематические записи, но и быть наблюдателем внешним, «сторонним с точки зрения теоретического понимания общества» [17, p. 161].

Дилемма, сформулированная таким образом, может быть, по мнению И. Эммет и Д. Моргана, разрешена с помощью такого инструмента антропологического анализа, как обнаружение «проблем». Проблемы, которые стремится открыть социолог-этнограф, представляют собой не только априорные гипотезы, но также такие элементы социальной практики, представление о которых может возникнуть лишь из соприкосновения «широкого» понимания социальной организации антропологами и «узких», конкретных подходов самих рабочих, подходов, формирующихся на основе реального житейского опыта.

«Проблемы», выявленные на первом этапе Манчестерского проекта, мало отличались от выводов Хоуторнского эксперимента. Вывод о том, что рабочие «сдерживают» выработку, явно содержал в себе променеджерскую установку. Для исследователей осталось тайной, каким образом рабочие достигают определенного уровня производительности, и как им удается некоторая степень контроля над администрацией; почему возникает рабочая солидарность относительно регуляции трудовых отношений на одних предприятиях и воинствующий индивидуализм — на других; как периоды консенсуса и стабильности сменяются коллективными формами конфликта (например, забастовкой). В каждом из пяти исследований существовали различные неформальные организации среди рабочих, их различные связи с управленцами — от негласных соглашений до попыток контролировать рабочими оценку собственного труда.

«Проблемой» на следующем этапе работы стал поиск теории, которая смогла бы объяснить различные формы приспособления рабочих к требованиям менеджмента, исходя из общих представлений о социальных процессах. Модель такой концептуализации была предложена в одной из антропологических работ М. Глакмана, рассматривающей социальную ситуацию в Зулуленде [18]. Факты, относящиеся к конкретному событию, рассматривались как свидетель-

ства, характеризующие различные теоретические аспекты отношений между черными и белыми в Южной Африке. В русле этих идей цех промышленного предприятия в манчестерских исследованиях предстал тем фокусом, в котором сходятся основные проблемы социальной жизни Великобритании. Были сформулированы несколько последовательных подходов к концептуализации полученных в ходе исследования данных.

Во-первых, фокус анализа был направлен на связь между экономической, организационной структурой промышленности и характером трудовых отношений. Ученые установили, что в таких секторах рынка, где действует скорее сговор, чем конкуренция цен на продукцию, действуют большие фирмы, насыщенные дорогостоящим и тяжелым оборудованием. Был сделан вывод о том, что это обстоятельство обуславливает низкое отношение стоимости труда к стоимости продукции и наличие сильных профсоюзов, а в таких условиях рабочие склонны к организации коллективного контроля за производительностью труда. На предприятиях с противоположными свойствами работники склонны идти на соглашения с администрацией по поводу норм производительности. Такой подход позволил связать особенности социальной организации на уровне цеха и макросоциальные процессы, характеризующие структуру промышленности. Однако это объяснение не выдержало натиска противоположных примеров, найденных «этнографическим» путем.

Вторым подходом к теоретическому объяснению стал анализ различных моделей приспособления в отношениях между рабочими и управленцами в контексте классовой структуры Великобритании. Для связи деталей полевой работы с социальной теорией исследователи использовали теорию конфликта. Тем самым были вытеснены исходные посылы Школы человеческих отношений о том, что в основе отношений между менеджерами и рабочими лежит «спонтанная кооперация», ограниченная лишь проблемами коммуникации.

Кооперация социальных групп в иерархической системе отношений, как предположили участники Манчестерского проекта, носит временный характер, рождает парадоксальные и неожиданные альянсы, поддерживающие не только саму систему, но и постоянный конфликт в ней. М. Глакман назвал эти временные альянсы последовательными моментами «эквиглибриума», однако Ш. Куннисон пересмотрела это определение из-за его схожести с функционалистскими понятиями [19, р. 117–135]. Она предпочла понятие «аккомодация», обозначающее различные стили приспособления между рабочими и администрацией. Поскольку в условиях современного западного капитализма классовая борьба изменила свой характер, то и на цеховом уровне она редко принимает вид прямого классового конфликта. Более распространенным явлением здесь становится латентное повседневное противостояние и «акты борьбы» (например, пение на рабочем месте, попытки увеличить чайные перерывы).

Третий подход рассматривает цех как отражение социальной структуры окружающего сообщества. Ш. Куннисон выступила против того, чтобы рассматривать предприятие как закрытую систему и предложила включить в анализ «внешние» факторы. Производственная система цеха — лишь одна из структур, в которой протекает жизнедеятельность работника предприятия, быть рабочим — одна из его социальных ролей. Индивид занимает определенное положение в различных структурах и системах внешнего по отношению к пред-

приятно мира. Он принадлежит к определенному социальному классу, полу, этничности и возрасту. Работник включен в местное сообщество, в котором соединен множеством связей с другими работниками и представителями администрации. Роли, которые исполняются рабочими во всех этих структурах, необходимо учитывать при интерпретации поведения людей на рабочем месте.

Одно из наиболее важных следствий такого анализа заключалось в выделении проблемы гендерных (половых) различий на рабочем месте. Эта тема стала предметом более глубокого анализа в дальнейших исследованиях британской социологии. Было сделано предположение о том, что в тех бригадах, где у женщин руководителями являются мужчины-менеджеры, их взаимодействие следует описывать в терминах «половых ролей», заимствованных из ситуации разделения труда в их семьях. Анализ функции пола в разделении труда тесно связан с идеологическими концепциями, которыми общество определяет гендерные роли. В дальнейшем многие социальные антропологи и социологи, в том числе феминистские исследователи, подчеркивали важность разделения труда по признаку пола для определения социального статуса женщин в организации и обществе в целом [20, р. 15–17, 20–24].

Манчестерские исследования цехового уровня расширили представления о предприятии как о закрытой системе. Была сделана попытка соединить анализ конкретной ситуации на уровне цеха и контекст социальных структур и процессов, происходящих в обществе. «Этнография» как метод исследования современной производственной организации перешла от теоретического обсуждения цеха и общества как готовых структур к анализу способов, которыми люди конструируют социальную реальность, пользуясь имеющимся у них в распоряжении культурным инструментарием и репертуаром.

В 1960-х гг. «этнографии» предприятий в основном отказались от функционализма и представления об обществе как структуре готовых социальных ролей. В число приоритетных тем этого направления вошли исследования культуры организаций, организационной символики и социального конструирования реальности.

### **Современные этнографические исследования в организациях**

С конца 1960-х гг. стали появляться этнографии международных промышленных корпораций. Функционирование таких предприятий рассматривается в контексте глобализации мировой экономики, а также влияния национальных бюрократий, международных организаций и фирм, незримо влияющих на экономику и политику определенного региона. С. Минц, например, провел многосторонний анализ различных аспектов сахарной промышленности [21]. Джудит Нэш занималась изучением организационной культуры в многонациональной корпорации [22, р. 421–446]. Используя интервью, включенное наблюдение и исторический анализ, она показала, что общая корпоративная власть достигается ценой национальных и региональных структурных изменений и расколов, углубления социальных и культурных противоречий. Дж. Нэш рассмотрела положение главных менеджеров одной из нефтехимических корпораций для проверки этой точки зрения и обнаружила, что управленцы испытывают отчуждение от своей работы. Причиной тому были многочисленные противоречия, с

которыми тем приходится сталкиваться в своей работе, в том числе, между централизацией принятия решений, постоянной должностной мобильностью и быстрыми организационными изменениями.

В работах 1980-х гг. стали выходить на первый план социокультурные подходы к развитию организационных систем. Хелен Сафа иллюстрирует этот подход в своем исследовании мастерских надомного труда (*gun-away*) и женской занятости в швейной промышленности Соединенных Штатов [23, р. 58–71]. Используя исторические источники и этнографические методы, она выделяет различные стадии рекрутирования рабочей силы. На каждой из стадий использовались различные типы женской рабочей силы и различные модели накопления капитала.

Рассмотрим два наиболее значимых подхода в этнографических исследованиях организаций: этнография работы и этнография профессий. *Этнография работы* представлена неомарксистским подходом, в рамках которого Майкл Буравой и Дж. Нэш изучают место формальных организаций внутри социальной и экономической структуры современного классового общества. Эти исследования анализируют труд как занятость и формы организации труда в таких отраслях, как заводы, шахты, автомобильные производства. Предметом анализа в этих описаниях становятся конфликты и отчуждение, эксплуатация рабочих и их ответ на глубокую дифференциацию власти среди рядовых работников и менеджеров. В этих исследованиях контроль и управление предстают в физической, психологической, социальной и символической формах. Вот как говорит Дж. Нэш о влиянии индустриализации на работу: «Центральной проблемой для прикладной антропологии работы является поиск путей улучшения способов, какими человеческий потенциал соединяется с производственным процессом» [24, р. 1].

Антропологические исследования работы подчеркивают важность этнографии и этноистории для развития такого направления анализа, который рассматривал бы политические и идеологические аспекты жизни промышленных предприятий и, по известному определению М. Буравого, отделял «туман» управленческой рационализации и организационной теории от реальности жизни в организациях.

Второй подход к антропологическим исследованиям промышленных организаций находит выражение у Ф. Гамста. Он обосновывает актуальность «промышленной этнологии», в которой предметом выступают как «естественные точки зрения и логика классификации», так и более глубокое изучение социальной действительности. В своем исследовании «хогеров» (механиков, обслуживающих тепловозные двигатели) Ф. Гамст иллюстрирует эту традицию, которую, как полагает Хелен Шварцман, более точно следовало бы назвать этнографией профессий (*occupational ethnography*), основанной на «уорнеровском» подходе к этнографии современной жизни западного общества. В книге «Хог-хэд» Гамст использует собственный опыт работы на железной дороге, а также полевые исследования и данные, полученные из вопросников. Это этнография железной дороги с точки зрения рядового механика, содержащая детальное описание субкультуры и характера работы железнодорожных инженеров, формальных и неформальных кодов, которыми они пользуются в своей работе. В других этнографиях профессий, иллюстрирующих этот подход, Г. Эпплаум

исследовал культуру строительных рабочих, В. Пилчер изучал портовых грузчиков, Дж. Ван Маанен описал работу полицейских [25; 26; 27, р. 407–418].

В отличие от сформированного в рамках неомарксистского подхода организационной этнографии, этнография профессий считает своей задачей «приоткрыть и сделать явными те способы, какими люди определенной профессии устанавливают свое понимание, оценку, образ действия, иначе говоря, управляют своей ежедневной ситуацией» [28, р. 540]. Направление исследований, определенное таким образом, отделяется от традиции социальной критики и напрямую апеллирует к задачам достижения эффективности. Тенденции глобальных социальных изменений, происходящих в последние десятилетия, — волны миграции из стран третьего мира, формирование полиэтнического рынка труда, интернационализация бизнеса в условиях создания мультинациональных корпораций, динамика потребительского рынка — требуют изощренных инструментов социального контроля. Этнографические исследования, с их индивидуализированными методами манипулирования информацией и чувствительностью к уникальности жизненного опыта, в большей степени, чем количественные методики, позволяют проникнуть в суть и найти способы совершенствования управленческих технологий.

В последние годы социальные антропологи все шире охватывают своими исследованиями различные сферы жизни современного общества. Некоторые из этих исследований носят прикладной характер и направлены на развитие управленческих методов, другие выполнены в русле критического анализа, третьи наполнены гуманистическим намерением авторов донести до общества тихие голоса закрытых маргинальных групп.

В последние годы этнографические методы в исследовании организаций все шире применяются российскими социологами. В фокус исследований порой попадают такие нетрадиционные для отечественной социологии темы, как гендерные отношения в организации, карьера женщин в индустрии. Исследования, проведенные И. Н. Тартаковской на промышленных предприятиях России, говорят прежде всего о том, что профессиональное продвижение женщин в отечественной индустрии представляет собой социальный процесс, заключающий в себе множество разнообразных проблем [29, с. 12–15]. Специфика его связана, с одной стороны, с особенностями типа организационной культуры, чрезвычайно отягощенной патриархальными и авторитарными традициями, с другой стороны, с тем, что в годы советской власти вовлеченность женщин в индустриальное производство была выше, чем в большинстве стран мира и, следовательно, они обладали все же значительным потенциалом активности. Таким образом, можно говорить о значительной несбалансированности той роли, которую женщины до сих пор продолжают играть в системе материального производства в России, и того, как управляется это производство.

Целый ряд гипотез объясняет причины трудностей, стоящих перед женщинами-менеджерами. Первая из них, упрощенно говоря, сводится к тому, что причины неуспеха женских карьер в области менеджмента связаны с тем, что в обществе выработаны определенные поведенческие образцы, в рамках которых происходит социализация женщин. Эти модели предполагают акцент на эмоциональности, мягкости и, главное, зависимости, что противоречит базовому имиджу менеджера высокого уровня, подразумевающему жесткость, индивиду-

альную независимость, ярко выраженные бойцовские качества и т. п. Поэтому женщины сами чувствуют себя дискомфортно на соответствующих позициях и предпочитают не стремиться к ним. Эта гипотеза базируется на том, что проблемы с карьерой у женщин объясняются особенностями самих женщин. Другая гипотеза, поддерживаемая прежде всего в феминистской литературе, утверждает, что причины кроются не в женщинах, а в организационных структурах, созданных мужчинами для реализации своих целей, в результате чего в них царит «гегемония патриархальной идеологии». И. Н. Тартаковская предполагает, что в России профессиональному продвижению женщин, в том числе и в промышленности, препятствуют обе названные группы причин, глубоко интегрированные в «российский тип организационной культуры». Особенности социализации и социокультурные стереотипы действительно играют большую роль в поведении женщин, работающих в российских промышленных организациях.

Исследование М. Ильиной посвящено изучению специфической профессиональной группы — кондукторов общественного транспорта [30, с. 1–7]. Это попытка представить этнографию профессии в контексте динамики культурного процесса внутри организации — городского автотранспортного предприятия. Автор показывает, как падение уровня производства на промышленных предприятиях, ухудшение условий оплаты труда, в том числе длительные задержки заработной платы, привели к тому, что на рынке труда оказалось значительное число работников с высоким уровнем образования, готовых на снижение своего социального статуса. На основе материалов интервью, воспоминаний работников автотранспортных предприятий, исторических свидетельств реконструирована история профессии, рассматриваются причины ее почти полного исчезновения в 1970-х гг. и возрождения в 1990-х гг. М. Ильина, используя подход этнографии профессии, показывает, как осуществляется формирование групповой идентичности, основанное на маргинальном статусе этой профессиональной группы внутри организации. Институциональный конфликт между водителями и кондукторами рассматривается не только как борьба экономических интересов, но и как культурный конфликт в духе М. Дуглас, для которой формальные структуры тождественности, эквивалентности нагружаются смыслами иерархии и доминирования, которые, в свою очередь, соответствуют господствующему политическому порядку.

Проведенная нами работа по изучению цеховой администрации рассматривает культурные процессы на предприятии в неразрывной связи с экономическим кризисом и перераспределением власти в структуре управленческой иерархии [31, р. 170–198]. Распространенные модели поведения, ценности и смыслы деятельности на металлургическом предприятии «Прокат» подвергаются изменениям под воздействием акционирования предприятия. Представления о работе изменили свой характер: страх потерять рабочее место, неустойчивость положения отчуждают рабочих от производственного процесса. Более того, углубление отчуждения коснулось и цеховых мастеров, которые в отличие от начальников цехов и высшего руководства предприятия оказались в стороне от распределительных потоков власть—статусы—акции. Эти факторы породили внутренние противоречия среди управленцев и новые, не характерные для советского производства образцы политических процессов.

Советская наука о труде тщательно обходила проблему маргинальных практик и поэтому работ по изучению неформальных отношений немного [32; 33, с. 190–202]. С. Алашеев впервые рассматривает неформальные отношения как культурный феномен в аспекте изучения трудовых отношений «советского» типа [34]. Его детальное этнографическое исследование в ходе многочисленных интервью и открытого включенного наблюдения позволило выделить особую роль института неформальных отношений и их специфику для нерыночной экономики. Для советских менеджеров среднего уровня эти отношения стали вспомогательным механизмом управления. С его помощью компенсировались недостатки системы формализованных правил, а «внешние» нормы работы адаптировались к «внутреннему» укладу производственного процесса. Монетаризация общественной жизни сделала взаимодействия на цеховом уровне более рационализированными и положила начало трансформации неформальных отношений.

Уникальный опыт полного включенного наблюдения положен в основу этнографии частного коммерческого предприятия М. Киблицкой [35]. Ее работа построена в нетрадиционном стиле: по характеру изложения это особый вид научного описания — фрагменты из дневника секретаря небольшого коммерческого предприятия, специальным образом сгруппированные и снабженные аналитическими комментариями. Такой прием позволил автору «отредактировать себя в тексте», использовать свои личные переживания и культурный опыт для интерпретации специфической социальной среды. Исследователь помещает себя в контекст жизни одной частной компании, сочетая точку зрения аналитика, внешнего по отношению к происходящим событиям, но также их включенного, эмоционального участника.

Итак, понятие «социальная антропология организаций» обозначает, прежде всего, конкретный теоретический подход к исследованию различных аспектов организационной жизни. В настоящее время различия между антропологией и социологией достаточно размыты, однако, говоря об антропологических исследованиях организаций, речь ведут, прежде всего, о социальных исследованиях неявных социальных взаимодействий, неформальных отношений, культурных практик, скрытых от глаз внешних наблюдателей. В отличие от этнографии, понимаемой как сбор эмпирических данных, антропология предполагает выход на уровень теоретических обобщений и является более широким понятием.

## Литература

1. Ионин Л. Г. Социология культуры. М., 1996.
2. Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. «Делать знакомое неизвестным...»: Этнографический метод в социологии // Социологический журнал. 1998. № 1/2.
3. Ионин Л. Г. Социология культуры. М., 1996. С. 77–125.
4. Jorgensen D. L. Participant Observation: A Methodology for Human Studies. Newbury Park, CA.: Sage, 1989.
5. Тейлор Ф. Менеджмент. М., 1992.
6. Thompson P., McNugh D. Work Organisations: A Critical Introduction. 2nd ed. London, 1995.
7. Вильховченко Э. Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений в промышленности». М., 1991.
8. Жеманов О. Н. Буржуазная индустриальная социология. М., 1974.

9. Кравченко А. И. История зарубежной социологии труда: Общие принципы. М., 1991.
10. Батыгин Г. С. Лекции по методологии социологических исследований. М., 1995.
11. Roethlisberger F., Dickson W. Management and Worker. Cambridge, 1939.
12. Schwartzman H. B. Ethnography in Organizations. Newbury Park; London; New Delhi, 1993.
13. Richardson F. L. W., Walker C. Human Relations in an Expanding Company: A Study of the Manufacturing Departments in the Endicott Plant of The International Business Machines Corporation. New Haven, 1948.
14. Whyte W. F. Human Relations in the Restaurant Industry. New York, 1948.
15. Rosaldo R. Culture and Truth: The Remarking of Social Analysis. Boston, 1989.
16. Whyte W. F. Review of the Elusive Phenomena // Human Organisation. 1983. Vol. 37.
17. Emmett I., Morgan. D. Max Gluckman and the Manchester Shop-Floor Ethnographies // Custom and Conflict in British Society / Ed. R. Frankenberg. Manchester, 1982.
18. Gluckman M. Analysis of a Social Situation in Zululand. Manchester, 1940.
19. Cunnison S. The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organization, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Accommodation between Workers and Management // Custom and Conflict in British Society / Ed. R. Frankenberg. Manchester, 1982.
20. Game A., Pringle R. Introduction // Game A., Pringle P. Gender at Work. London, 1983.
21. Mintz S. W. Sweetness and Power: The Place of Sugar in Modern History. Harmondsworth, 1985.
22. Nash D. C. The Anthropology of the Multinational Corporation // The Politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism toward a View from Below / Eds. G. Huizer, B. Manheim. Paris, 1979.
23. Safa H. Runaway Shops and Female Employment: The Search for Cheap Labor // Women's Work / Eds. E. Laacock, H. Safa. South Hadley, 1986.
24. Nash J. C. The Anthropology of Work // Anthropology of Work Newsletter. 1981. No 2.
25. Applebaum H. A. Royal Blue: The Culture of Construction Workers. New York, 1981.
26. Pilcher W. W. The Portland Longshoreman. New York, 1972.
27. Van Maanen J. Observations on the Making of Policemen // Human Organisation. 1983. Vol. 32.
28. Van Maanen J. (ed.) [Special issue on qualitative methodology] // Administrative Science Quarterly. 1979. Vol. 24.
29. Тартаковская И. Н. Карьера женщины в индустрии // Человеческие ресурсы. 1998. № 2.
30. Ильина М. Новое лицо старой профессии // Неопубликованные рабочие материалы семинара проекта «Экономические реформы и рынок труда в России». М., 1997.
31. Romanov P. The Middle Level of Management in Industrial Enterprises of Russia // Management and Industry in Russia / Ed. S. Clarke. Cheltenham, 1995.
32. Белановский С. Производственные интервью. Вып. 1–4. М., 1991–1993.
33. Павленко С. Ю. Неформальные управленческие взаимодействия // Постигание: Социология. Социальная политика. Экономическая реформа. М., 1989.
34. Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: Взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–19.
35. Киблицкая М. Русский частный бизнес: Взгляд изнутри // Рубеж. 1997. № 10–11. С. 210–222.