

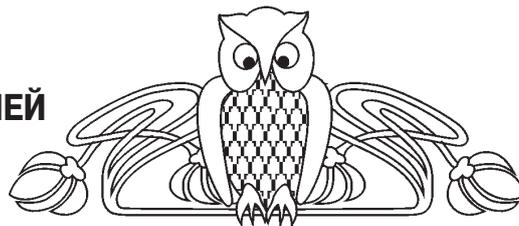


УДК 316. 33

## СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Т. М. Баландина

Саратовский государственный социально-экономический университет  
E-mail: balandinatm@gmail.com



Представляется теоретический анализ основных концепций социального организационного контроля, доказывається, что в рамках современных технологических и социально-политических концептуальных направлений односторонне рассматривается данное социологическое явление, обосновываются преимущества практического (объединенного) методологического подхода в исследовании административного контроля, раскрываются новые (инновационные) принципы социологической парадигмы социального контроля.

**Ключевые слова:** социальный контроль, технологическая, социально-политическая, практическая концепции, организационные принципы контроля.

### Social Control in Management System of Modern Organization

T. M. Balandina

Theoretical analysis of social organizational control basic conceptions is presented, it is proved that in terms of modern, technological and socio-political conceptual directions this phenomenon is considered one way, advantages of practical (united) methodological approach in administrative control research are based, uncovered new (innovative) principles of social paradigm of social control. Key words and phrases: social control, technological, socio-political, practical conception, organizational principles of control.

**Key words:** social control, technological, socio-political, practical concepts, organizational principles of control.

В современной России в результате радикальных социально-экономических преобразований в экономической и социальной системе изменяется роль института социального контроля, трансформируется вся система социального управленческого взаимодействия работников. Развитие рыночных отношений формирует новые критерии эффективности организационного совершенствования. В новых условиях основным критерием успеха хозяйственной организации является ее способность не только обновлять продукцию, но и оптимизировать систему управления, модернизировать технологии социального управленческого контроля.

Проблема управленческой власти и социального контроля в организации долгое время оставалась односторонне исследованной в рамках современной российской социологической науки. Только в последние годы мы встречаем отечественные исследования, посвященные данной проблеме. Американские, британские, германские ученые традиционно представляет эмпирические,

методологические и теоретические социологические концепции по данной проблеме. В контексте современных исследований представляется новый подход в социологической интерпретации управления через системную реализацию процесса социального административного контроля.

Проанализируем основные теоретические подходы, представленные в социологии управления по проблеме социального контроля в системе административного управления организацией. Подавляющее большинство исследователей представляет технические парадигмы социального контроля в управлении, где задачи управления и его функции анализируются в рамках единого комплекса. При этом как реализация властных функций, так и разрешение управленческих задач рассматриваются в качестве механизма достижения адаптации трудовой организации к изменениям, вызванным нестабильностью внешней социальной среды организации. В данных парадигмах социальный контроль представляет собой компонент механизма регулирования трудовых отношений и одновременно выступает как фактор преодоления неустойчивости, социального беспорядка, конфликта интересов участников хозяйственной деятельности. В рамках технического подхода социальный контроль определяет трудовую стабильность организации и регулирует процесс всякого трудового действия как форму проявления социально-экономической активности предпринимателей, менеджмента, непосредственных работников<sup>1</sup>. Дж. Вудворд в этой связи доказывает, что социальный контроль, являясь функцией менеджмента, связан и взаимозависим с системой применяемых специфических производственных технологий предприятия, а также его формальной структурой управления<sup>2</sup>. Дж. Томпсон развивает технический подход и констатирует, что административный управленческий контроль является системной моделью в структуре организационных отношений. В данном контексте всякая управленческая модель административного контроля проявляется в виде трех подсистем: технической, административной и институциональной<sup>3</sup>.

Таким образом, в рамках технической парадигмы социального контроля уточняется применение социального контроля как относительно самостоятельной функции управления организацией. При этом типология социального



контроля в организации строится на основе анализа внешней социальной среды организации, которая определяет необходимость той или иной формы и методики его осуществления. Социальный организационный контроль включает в себя техническую, непосредственно административную и институциональную составляющую. Технический контроль является основой составляющей системы социального организационного контроля. Он определяет возможность не только эффективного разрешения основных операциональных противоречий, решения базовых технологических задач, но и адаптивного и продуктивного развития отдельных компонентов и социально-экономической системы организации в целом. Необходимо отметить ограниченность технической парадигмы контроля. В рамках технических социальных теорий не рассматривается целый ряд второстепенных факторов, определяющих совершенствование трудовых отношений работников, не анализируются иные (не контролируемые) функции социального управления, не определяются взаимосвязь и взаимозависимость различных функций административного менеджмент-контроля.

Дополняет и развивает техническую парадигму социально-политическая концепция социального контроля. В рамках данного методологического подхода социальный административный контроль проявляется в результате одобрения или осуждения тех или иных трудовых действий работников со стороны властных структур внешней социальной среды, а также представителей внутриорганизационной администрации. Исследователи отмечают, что в рамках общества в целом, а также отдельной организационной системы невозможно поддерживать устойчивое развитие, социальный порядок и структурную стабильность только неформальными методами<sup>4</sup>. Административный контроль формируется и развивается как формальный социальный контроль, действующий в рамках как отдельного общества, региона, муниципального образования, так и рамках отдельной организации. Он может проявляться глобально, территориально, организационно.

Развитие хозяйственной системы постепенно создает потребность в формальном регулировании трудовых отношений, приводит к процессам управленческого контролирующего взаимодействия тружеников, демократизирует процессы социального контроля на каждом рабочем месте каждого трудового коллектива. В рамках данного подхода рассматривается трансформация практик социального контроля организации, доказываясь, что социальное развитие организации неуклонно сопровождается ослаблением различных функций управления за счет усиления формального и неформального социального контроля, децентрализованного управленческого регулирования и самоконтроля отдельных работников. Обосновывается рост роли неформальных (официально

не предписанных) норм, принципов, правил и процедур трудового поведения.

Т. Барнс в этой связи отмечает, что в рамках социально-политической методологии социальный контроль определяет процесс реализации управленческой деятельности, управленческое взаимодействие и оптимизирует социальное регулирование внутренних социальных конфликтов между тружениками по поводу использования, распределения и доступа к организационным ресурсам<sup>5</sup>. Социальный контроль является формой процесса принятия управленческих решений. Он направлен не только на достижение технологических, экономических и социальных целей, но и на преодоление противоречий между управляющими и подчиненными; формирует управленческую политику организации, стиль и форму управленческого взаимодействия.

М. Буравой, развивая данный подход, раскрывает социально-политические тенденции управленческой реализации административного контроля. Он приходит к выводу, что механизмы административного контроля, являясь инструментом реального управления организацией, одновременно активизируют ряд социальных противоречий<sup>6</sup>, а также приводят к не всегда предсказуемым результатам<sup>7</sup>. На основе исследования данных подходов несложно заметить, что социальный контроль как процесс реализации управления зависим и определяется системой методов управленческого воздействия. По мере общественного, а также организационного развития социальное управление на микроуровне предполагает передачу контролирующих функций трудовым коллективам, профессиональным группам, отдельным работникам. Проявляется важнейшая тенденция, согласно которой социальный контроль подвержен наполнению демократическими принципами. По мере развития социальных систем социальный контроль ориентирован на компромисс, становится менее заметным, более неформальным и скрытым.

Таким образом, в рамках социально-политической концепции нет четкого разграничения процессов социального управления и социального контроля. Исследователи подчеркивают, что социальный контроль определяет управленческую координацию трудового поведения членов организации, способствует повышению возможности достижения стратегических целей, а значит, влияет на стиль социального управления и конкретизирует его. Социальный контроль здесь реализует процесс регулирования трудового взаимодействия через разработку и внедрение определенных организационных норм, принципов, соглашений, что позволяет минимизировать трудовые конфликты между профессиональными группами, являющимися носителями различных социально-экономических интересов и обладающими разным уровнем человеческого капитала.



Посредством формального и неформального контроля администрация осуществляет управленческое воздействие для достижения заранее намеченных и определенных целей. Все другие действия администрации рассматриваются как дополнительные и вспомогательные. Выделяются и исследуются уровни социального контроля, уточняются механизмы управленческого контроля и самоконтроля, раскрываются процессы соединения механизмов административного контроля и самоконтроля тружеников. Доказывается, что именно социальный контроль не только обеспечивает эффективность процесса достижения организационных целей, но и определяет предсказуемость, устранение дезорганизации, конфликтов, распад и хаос.

В то же время необходимо отметить, что в рамках социально-политического подхода исследователи отрываются от процессов взаимодействия применяемых экономических, социальных и культурных технологий организации и социального контроля. Выпадает из поля зрения и социокультурная составляющая организации. Организационная культура, социальные механизмы трудового взаимодействия отрываются от социальных процессов формирования административного контроля.

На наш взгляд, преодоление недостатков вышепредставленных подходов возможно в плане развития практического (объединенного) методологического подхода в исследовании административного контроля. В рамках данных парадигм административный контроль рассматривается как функция и одновременно процесс социального управления.

Административный контроль определяет результат организации трудовой деятельности в условиях множественных социальных взаимодействий практик взаимодействия внешней и внутренней среды организации. Он рассматривается как управленческий инструмент разрешения противоречий внешней и внутренней социальной среды организации, а также метод разрешения задачи поддержания социального и экономического равновесия в процессах деятельности организации с ее развитием как в рамках отдельных подразделений, так и организационной культуры в целом.

П. Романов в этой связи отмечает, что практический подход обозначил попытки синтезировать методологический инструментарий, выработанный в рамках различных теорий к исследованию административного подхода. Учеными выдвигается идея исследования административного контроля на интегральной основе. Разрабатываются новые принципы исследования административного контроля. «Во-первых, следует выделять уровни контроля и рассматривать каждый из них отдельно; во-вторых, невозможно изучение контроля без выявления механизмов, связывающих различные его уровни; в-третьих, необходимо охарактеризовать процессы, отражающиеся в поведении

менеджеров, с помощью которых происходит соединение уровней и механизмов контроля»<sup>8</sup>. В практике управления организацией представляются три типа контроля: стратегический, тактический, операционный. В каждой организации существуют взаимосвязанная иерархия стратегического управления и иерархия административного контроля. Для общеорганизационного уровня характерен процесс стратегического контроля. В рамках последнего основное внимание уделяется контролю показателей функционирования трудового коллектива в целом. «На уровне отделений преобладает тактический контроль, который сосредоточивается на улучшении конкурентной позиции организации. В процессе тактического контроля, как правило, отслеживается уровень издержек и доля рынка. Для функционального уровня характерен в основном операционный и тактический контроль, в рамках которого ежедневно или еженедельно отслеживаются такие показатели функционирования, как количество выполненных заказов, число рекламаций»<sup>9</sup>.

По новой интерпретации административный контроль проявляет себя не только как основная функция управления трудовой организацией, но и как социальный процесс, направленный на оптимизацию трудовых отношений в условиях постоянного конфликта хозяйственных интересов участников непосредственного трудового процесса и собственников средств, с помощью которых трудовая деятельность обеспечивается. Представляется двойственный собственник данных ресурсных средств в виде предпринимателя (собственника материальных ресурсов) и трудящегося (собственника человеческого капитала).

Организационный уровень административного контроля определяет динамику процессов трансляции организационной культуры, посредством которой осуществляются принципы и приоритеты корпоративного управления. Именно на организационном уровне культурно конструируются нормы и принципы трудового взаимодействия, рамки поведения менеджмента, инженерного персонала, непосредственных работников, определяются управленческие ценности, нормы принципы. «Контроль на рабочем месте подчеркивает детальную организацию рутинной рабочей деятельности в рамках, установленных операционным планом или графиком и определяющим такие позиции, как количество персонала, выполнение производственных заданий и скорость их выполнения. Каждый из этих уровней связан с определенным набором институтов, с помощью которых решаются характерные для него конкретные проблемы»<sup>10</sup>.

Административный контроль на организационном уровне связан с системой формирования и трансформации организационной культуры. Классический тип организационной культуры характеризуется преобладанием ценностей формального контроля поведенческих



функций, дисциплины и порядка, послушания и подчинения имеющимся социальным ожиданиям; жестким установлением ролей в структуре управленческой власти; доминированием формальной системы управленческих отношений (управление осуществляется через упрощенные управленческие задачи по функциональным направлениям); механически повторяющимся характером взаимодействия управляющего и управляемого; централизацией управленческой власти, ответственности и координации; четкой иерархией административного контроля. В классическом типе организационной культуры проявляется так называемый бюрократический подход к социальному контролю. В рамках реализации функций контроля определяются предписания и уточняются все трудовые функции сотрудников. Здесь досконально описывается, как надо работать, кому и какие трудовые действия выполнять в определенные временные сроки. «При этом подходе устанавливаются подробные процедуры и правила поведения и действия, а также отслеживается и контролируется, насколько верно они выполняются. Основой такого подхода являются выработанные стандарты. Последний подход базируется на установлении норм отношений и системы ценностей в организации. Здесь контроль превращается в самоконтроль, сами участники деятельности в процессе ее выполнения контролируют свою работу и свои результаты с позиций интересов организации»<sup>11</sup>. Высший менеджмент стремится найти оптимальное соотношение контроля на высшем, среднем и низшем уровнях, в рамках которых каждый работник организации имеет четкую инструкцию по выполнению определенных трудовых функций.

Совершенствование социального контроля на организационном уровне должно рассматриваться в рамках обновления всей системы организационной культуры. Формирование новой (современной) системы социального контроля реализуется в контексте становления инновационного типа организационной культуры. Последняя характеризуется преобладанием ценностей самоконтроля, передачи основных контролирующих функций от систем центральной управленческой власти на средний управленческий уровень, расширение границ самоконтроля. Здесь характерно трудовое раскрепощение, рост сознательности и социальной ответственности тружеников. Последнее определяет рост возможности внедрения трудовых новаций, равноправного сотрудничества управляющих и подчиненных, командного инновационного творчества, инициативы и новаторства на каждом рабочем месте. Данный инновационный тип отражает культуру с высокой степенью привлечения работников к выполнению функций самоконтроля, самоуправления, создающего необходимые условия для саморазвития и постоянного профессионального накопления интел-

лектуально-образовательного потенциала членов организации. Последняя обладает следующими чертами: демократическим стилем административного контроля; органической структурой организации; созданием условий осуществления динамичного социального развития, разработки и внедрения новых идей; отсутствием барьеров к использованию инициативы сотрудников, привлечению их к формированию контрольных норм и принципов поведения.

Данная культура также характеризуется созданием условий, которые бы могли улучшить процесс принятия управленческих решений благодаря разработке инновационного механизма социального контроля, внедрению новых форм организации и мотивации работников.

Организационная культура инновационного типа характеризуется гибкой системой административного контроля. Последняя имеет ряд специфических характеристик: осознание новаторской идентичности членов группы (группы в организации проявляют себя в форме команд единомышленников, объясняется смысл объединения людей в группу посредством миссии и целей); время и осознание времени (сокращается хранение, сообщение и измерение продолжительности интервалов социального контроля, использование более точного смысла времени самоконтроля); ценности и нормы (работники воспринимают свои потребности, исходя из ранжирования их приоритетов, важнейшие из которых – самоконтроль, самоутверждение, отражающие потребность в признании, значимости, качестве жизни и самосовершенствовании; ценности культуры и нормы поведения выражены в организации открыто; стандарты поведения, как правило, представляются в форме официально принятой рабочей этики, принципах этикета, кодексах поведения, нормативах поведения); убеждения и отношения (определяют, прежде всего, систему признания и вознаграждения за четкое соблюдение трудовых норм, проявление самоконтроля на каждом рабочем месте); ментальные привычки и обучение (приоритетное использование целостного системного мышления работников, ориентация на постоянное обучение и переобучение работников, активизация перехода от «рабочей» этики к «ценностной», которая акцентирует внимание на важности качества рабочей жизни).

В условиях роста социальной неопределенности функционирование организации не может осуществляться в условиях механической системы социального контроля, классической организационной культуры. Работники организации должны быть поставлены в условия необходимости самоконтроля, профессионального роста, должны иметь право участия в реализации контролирующих функций в рамках децентрализованной системы управления персоналом организации. В новых условиях объективно формируются конку-



рентно эффективные гибкие системы социального контроля, которые стремятся усилить потенциал приспособления к изменяющимся условиям внешней социальной среды, создавать новый тип организационной культуры, где каждый работник наращивает и профессионально накапливает личный интеллектуально-образовательный потенциал, имеет возможность развивать и проявлять свой талант, общие и специальные знания, профессиональный опыт.

В рамках гибкой системы социального контроля важно предусмотреть рост практик передачи контролируемых функций непосредственным работникам, расширение различных форм самоконтроля. Внедрение данной системы определяет условия саморазвития творческого труда. Она ориентирована, прежде всего, на аккумуляцию новаций на основе поиска, обработки, анализа знаний, развития партнерского инновационного творчества сотрудников. По сути, инновационная организационная культура определяет демократизацию системы административного контроля и развитие практик самоконтроля. Гибкая система социального контроля определяет социальные условия, в которых работники – профессиональные лидеры – раскрепощены в своей трудовой деятельности, нормативный контроль и ограничения творчества минимальны, работники ориентированы на социально ответственный самоконтроль и достижение конечного хозяйственного результата. Они знают параметры необходимого контроля

и самоконтроля, стремятся занять лидирующие профессиональные позиции, имеют высокую степень свободы и потребности в инновационных накоплениях в процессе трудовой деятельности.

### Примечания

- 1 См.: Быченко Ю. Г., Рогачев П. Ю. Формы и методы правового контроля государства за асоциальным поведением граждан. Саратов, 2004. С. 7–12.
- 2 См.: Woodward J. Industrial Organization : Theory and Practice. L. : Oxford University Press, 1965.
- 3 См.: Thompson J. D. Organization in Action. N. Y. : McGraw-Hill, 1967.
- 4 См.: Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления. М., 2004. С. 329.
- 5 См.: Burns T. A. Comparative Study of Administrative Structure and Organizational Process in Selected Areas of the National Health Service (SSRC Report, HRP 6725). L. : Social Science Research Council, 1982.
- 6 См.: Reed M. Sociology of Management. L. : Harvester Wheatsheaf, 1989.
- 7 См.: Козырев Г. И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль // Социс. 2005. № 8. С. 127.
- 8 Романов П. Социология менеджмента и организаций. Ростов н/Д, 2004. С. 118.
- 9 Быченко Ю., Попюк В. Стратегический менеджмент. Саратов, 2002. С. 108.
- 10 Романов П. Указ. соч. С. 118.
- 11 Быченко Ю., Попюк В. Указ. соч. С. 109.

УДК 316.334.2-055.2(470)

## К ВОПРОСУ О ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЕ БИЗНЕС-ЛЕДИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Ю. А. Семенова

Саратовский государственный университет  
E-mail: semenofa@gmail.com

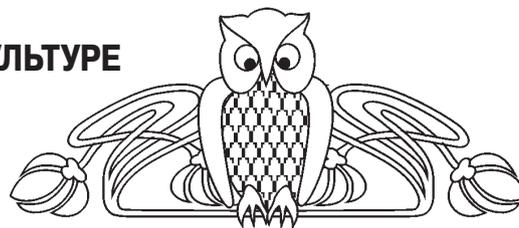
В статье рассматриваются предпринимательская культура бизнес-леди, особенности женского предпринимательства как социального феномена, обусловленного рядом обстоятельств исторического и социально-экономического свойств.

**Ключевые слова:** предпринимательство, культура, предпринимательская культура, бизнес-леди, институциональная деятельность, социальный институт, социальная структура общества.

### For the Question of Entrepreneurship Culture of a Business-lady in the Modern Russian Society

Yu. A. Semenova

The article considers entrepreneurship culture of a business-lady, considers peculiarities of feminine entrepreneurship as a social



phenomenon conditioned by a number of circumstances of historical and social-economical property.

**Key words:** entrepreneurship, culture, entrepreneurship culture, business-lady, institutional activity, social institute, social structure of a society.

Вопрос о предпринимательской культуре является одним из наиболее значимых в современном российском обществе. Сегодня мы с полным основанием можем довольно много, исследованы различные стороны их творческой деятельности, рассмотрены основания, на которых, собственно, базируется их деятельность, проанализированы мотивы, которыми они руководствуются, результаты, ими достигнутые, противоречия, которые необходимо решить, меры поддержки и помощи со стороны государства малому и среднему бизнесу и многое другое.