
ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ

С.В. Гуленина

Факультет повышения квалификации преподавателей
Оренбургский государственный университет
пр. Победы, 13, Оренбург, Россия, 480018

В статье анализируются концептуальные представления о сущности организации и организационных отношений в аспекте теоретического и феноменологического подходов, объектного и субъектного контекста самоопределения человека в организации. Дан исторический анализ движения от классических теорий организации к феноменологии поведения в ней реальных психологических субъектов.

Ключевые слова: организация, организационные отношения, психология организационного самоопределения, теоретическое и феноменологическое содержание организационной психологии.

Большинство исследований современных культурных процессов в мире и России далеко от благодушной оценки их состояния и перспектив. Общим местом выступает констатация социально-политического кризиса, экономического тупика, дегуманизации системы отношений «общество—личность». Не случайно поэтому обращение к философии, социологии, психологическим теориям, ставящим цель проанализировать широкий социокультурный контекст человеческой жизнедеятельности и в то же время описать конкретные реакции индивида на ситуации, в которых он предстает в качестве психологического субъекта или объекта.

На наш взгляд, организация и организационные отношения действительно являются эффективным посредником (медиатором) соотношения социального и индивидуального измерения мира культуры. Они позволяют содержательно (а не декларативно-политически, идеологически и т.д.) соотнести профессионально-деловое и личностное, индивидуально и общественно принятый смысл человеческой деятельности.

Через свою включенность в организационно-групповые отношения индивид самоопределяется и как член общества, и как уникальный субъект, самостоятельно (в идеале) решающий кардинальную для него проблему: чем он может (хочет, должен) поступиться в отношении успеха своих организационных связей и что он вправе (хочет, должен) ожидать от самой организации в плане своих интересов и потребностей.

Большинство психологических исследований организационных отношений исходит из того, что они в конечном счете детерминированы персональным поведением членов организации, т.е. их индивидуально-личностный статус даже вне зависимости от степени демократичности управления обладает значимостью, которую необходимо учитывать.

Так, протестные формы поведения или просто внутренний саботаж со стороны индивида способен свести «на нет» любые усилия организации в экономиче-

ском или иных аспектах. Уже одно это обстоятельство ставит под сомнение чисто теоретический подход к организации, который широко представлен в трудах зарубежных и отечественных исследователей. Таким образом, наиболее органичным подходом к исследованию организационных отношений становится феноменологический подход.

Организация, будучи конкретным слепком общества, в его пространственно-временной явленности (феноменологии), содержит в себе прошлое, настоящее и будущее человеческой жизнедеятельности; она и может рассматриваться в хронологическом и диахроническом (одномоментном) аспектах как процесс и результат этого процесса, как объект исследования, порождающий различные теории организации, и как субъект, феноменологически реализующий функционирование и творчество людей, меняющих среду своего обитания и испытывающих на себе это изменение.

Если в теоретическом ракурсе такой подход скорее декларируется как базовый, методологически адекватный объекту — организации, то феноменологический ракурс позволяет подойти к ней жизненно-практически, как социально-индивидуальному институту, конкретному пространственно-временному континууму человеческого самоопределения в обществе. Трудность такого исследования едва ли не возрастает, однако иного пути выявления человеческого начала организационной жизнедеятельности просто нет: организация не может быть изучена извне, как объект или сфера естественного мира; она не только включает в себя людей, содержит их в своем составе, но и сама образуется из них — гораздо более сложно организованных изначально — до и вне их пребывания в организации.

Достаточно очевиден на первый взгляд парадоксальный вывод, что структурный элемент организации, а именно человек располагается на более сложном организационном уровне своего существования (реализации и развития), чем сама организация.

К данному выводу пришли и многочисленные теории организации, постепенная эволюция которых в XX в. демонстрирует смещение внимания исследователей от структурного анализа к процессуальному, от объективного содержания производственно-экономической жизни к субъективно обусловленному. Так, в арсенале исследователей появились понятия «человеческий фактор» и «человеческий ресурс».

Вслед за общей для гуманитаристики тенденцией ограничивать рационалистические подходы иррациональными критериями и парадигмами и вполне объективные экономические сферы науки вынуждены предполагать наличие эмерджентности социально-производственных явлений, доминирования неопределенности над определенностью (с чем постоянно сталкиваются все теории принятия решений в экономической сфере).

Нет сомнений в том, что теоретическое, или обобщающее сущность предмета, выявляющее его объективно значимое, необходимое, закономерное и регулярное начало, лежит в основе науки как таковой. Однако сциентистское «заглубление» на этом горизонте исследования таит в себе опасность отождествления сущности и явления, принятия закономерного за стандарт. За бортом может оказаться вре-

менное и случайное не как девиация, а как точка роста, момент бифуркации — ветвления возможных сценариев развития объекта (организации).

Феноменологический подход, разумеется, имеет собственные недостатки, связанные прежде всего с невниманием к сущностным аспектам жизни предмета. Данный подход не противостоит теоретическому, а строится на нем как на основе, развивая эту теоретическую базу исследования, доводя ее до жизненно-практического уровня, где универсальное реализуется через уникальное, объективное преломляется в субъективном.

Субъектный подход, ныне магистральный в психологии, будь она социальной или индивидуальной, стыкуется с персонализмом в философии, согласно которому главным и единственным, по-настоящему реальным предметом мира является человек, а все прочие агрегации индивидов — группы, классы, общество в целом — лишь его продолжение. Из этого исходит и феноменологический подход, берущий в свою основу не принципы и идеи, какими бы они ни были замечательными сами по себе, а реально живущего человека, который очень часто заключает с организацией «брак поневоле», лишь временно соглашаясь на исполнение своих организационных обязанностей.

Теоретический подход относится к данному «браку» как к реальности естественного типа, и все девиации организационных отношений рассматривает как аномальные. Крайне редко в брошюрах по «эффективному управлению» протестное поведение управляемых оценивается адекватно. Вина незаслуженно усматривается в неэффективности управляющих; им дается груда рекомендаций по «управлению неуправляемыми». Забывается тот простой факт, что менеджеры зачастую вели бы себя точно так же или даже более агрессивно, окажись они на месте подчиненных.

Сфера неопределенности в процессах управления признается всеми теоретиками, но при этом декларируется ненормальность такой ситуации. Феноменологический подход отказывается от деления организационных ситуаций на нормальные и ненормальные по той простой причине, что нормы — огубно-примитивные представления о желаемых сценариях развития событий, желаемых с точки зрения теорий организации и управления.

Каждый научный подход, включая, разумеется, теоретический и феноменологический (мы отдаем себе отчет в относительности их разграничения, которое в данном случае имеет важное методологическое значение), оперирует некими сущностными маркерами — понятиями, указывающими на специфику данного подхода.

Для теоретического исследования организации таковым выступает *отношение*, для феноменологического — *поведение*.

Термин «отношение» в его универсально-абстрактном объеме используется философией и охватывает бесконечное множество взаимозависимостей и связей (каузальных, функциональных, системно-синергетических) физической, социальной и духовной природы.

Психологическая мысль, в отличие от философской, к «отношениям» подходит практически: без ненужного пафоса и пиетета.

И если для теоретического ракурса исследования предмета — организации — органичным выступает *отношение*, то для феноменологического, главным инструментом постижения которого является психология, таковым становится *самоопределение*.

Понятие «поведение» предстает как феноменологическая проявленность и первого, и второго.

В психологических трудах «отношения» рассматриваются не сами по себе, а привязываются к своим определенным типам. Так возникают, например, «организационные отношения», которым тесно в рамках абстракции и которые требуют «организационного содержания». Поскольку же организационные отношения включают в себя не только «чисто психологические» связи и взаимодействия (существующие или сменяющие друг друга во времени), но и деловые, имеющие свои специфические цели, средства, методы и результаты, следующей задачей становится выделение этого особого — психологического — наполнения всех организационных отношений.

Круги компетенции психологического и внепсихологического, несомненно, пересекаются, накладываясь друг на друга, порождая поле «социально-психологического». Однако для теоретической психологии понятие «отношение» остается базовым: «...исходя из того, что понятие отношения несводимо к другим и неразложимо на другие, надо признать, что оно представляет самостоятельный класс психологических понятий» [1. С. 352]. Или: «Термин „отношение“ может быть принят при условии выделения в предмете психологической науки особого содержания, для отображения и изучения которого его следует признать, во-первых, более адекватным этому содержанию, чем какой-либо иной, и, во-вторых, несущим категориальную нагрузку [3. С. 205].

Учитывая то, что категория «отношение» обладает психологически значимыми признаками (скалярные характеристики могут быть дополнены векторизованностью психологического акта, его избирательностью, установкой на оценку, предрасположенностью к определенному действию и т.п.), на этом уровне исследования собственно психологическое содержание «психологии оротношений», тем более механизмы его реализации не выделяются.

Психологии остается брать на себе роль философии, маркируя ее объекты своими терминами («акт» — «психические акты»; «связи» — «психические связи», «субъекты» — «психические субъекты» и т.д.).

Выйти из этого методологического и теоретического тупика, наверное, и позволяет обращение к феноменологии, дающей возможность выделить проблемное поле, соединяющее абстрактное и конкретное, теоретическое и практическое. К примеру, его образуют *властные отношения*, связывающие людей в одно организационное целое и ставящие их в самые разные положения с вытекающими отсюда деловыми и социальными ролями, ценностями, желаниями и интересами, представлениями о должном и недолжном, способностями их реализации.

Библейский принцип: «...по плодам их узнаете их...» — это не просто принцип, а конкретное требование по феноменам идентифицировать сущность «психологии организационных отношений» или так называемого организационного человека — сути феноменологического подхода.

Повторим, что данный подход не противостоит теоретическому, обнаруживая в нем свой именно теоретический фундамент: сущность предстоит явлению, однако в генетическом аспекте «порождения». Исследование же возможно и наиболее продуктивно, когда мы идем от феноменов, от поведения людей в организации, т.е. следуем по пути «раздогматизации» методологии. В любом случае мы приходим к «отношениям», отталкиваясь от «поведения» людей в организации.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Мясищев В.Н.* Психология отношений. — Воронеж, 1998. [*Myasishev V.N.* Psikhologiya otnoshenij. — Voronezh, 1998.]
- [2] *Петровский А.В., Ярошевский М.Г.* Основы теоретической психологии. — М., 1999. [*Petrovskij A.V., Yaroshevskij M.G.* Osnovy teoreticheskoy psikhologii. — M., 1999.]
- [3] *Roethlisberger G.* Man in Organization. — Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1980.

THEORETICAL AND PHENOMENOLOGICAL PARADIGMS OF ORGANIZATIONAL RELATIONS RESEARCH

S.V. Gulenina

Department of Personnel Management and Tourism
Orenburg State University
Pobedy ave., 13, Orenburg, Russia, 480018

The conceptual notions about the essence of organization and organizational relations in the aspects of the theoretical and phenomenological approaches, objective and subjective context of a person's self-determination in organization are analyzed in the article. The historical analysis of the dynamics from the classical theories of organization to the phenomenological behavior of real psychological subjects in it is given.

Key words: organization, organizational relations, psychology of organizational self-determination, theoretical and phenomenological context of organizational psychology.