



DOI: 10.22363/2313-2272-2017-17-2-202-212

МОСКОВСКАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ*

А.И. Кравченко

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
ГСП-2, Ленинские горы, Москва, 119992, Россия
(e-mail: kravchenkoai@mail)

В статье рассматривается Московская социологическая школа, которая существовала в 1960—1970-е гг. и объединяла вокруг главного проекта «Социальная организация» талантливых московских социологов и философов. Под руководством Н.И. Лапина они совершили методологический прорыв, который не был правильно понят в те годы и не оценен по достоинству сегодня. Понятие «трудовой коллектив», при помощи которого подавляющее большинство советских ученых описывало персонал промышленного предприятия или рабочую бригаду, несло в себе огромный идеологический потенциал и было политически ангажированным. С его помощью не столько объясняли получаемые эмпирические данные, сколько демонстрировали высокую социалистическую мораль трудящихся и сплоченность вокруг руководящей роли партийной ячейки. Созданный в 1968 г. сектор изучения трудовых коллективов через год был преобразован в отдел, сотрудники которого следили за всеми новинками мировой науки. Именно благодаря основательному знакомству с ее достижениями понятие «трудовой коллектив» постепенно эволюционировало в более плодотворное и открывающее новые перспективы понятие «социальная организация» предприятия. Такой методологический ход позволил использовать модный в те годы системный подход, опереться на разработки западной социологии, прежде всего, структурно-функциональный анализ, и мотивационные модели социального взаимодействия, созданные в рамках менеджмента. Всего за пять лет участники проекта провели 28 эмпирических исследований на 100 объектах. Общее число респондентов — около 25 тысяч. Список публикаций сотрудников проекта включает 35 монографий, 10 проблемно-тематических сборников и более 50 статей. А всего на счету участников проекта свыше 600 публикаций. Коллектив ученых был распущен по политическим мотивам.

Ключевые слова: социальная организация; научная школа; управление; социология; трудовой коллектив; экологические факторы; человеческий потенциал; социотехническая система

Наряду с Ленинградской и Новосибирской школами Московская социологическая школа была в 1960—1970-е гг. самой многочисленной и плодотворной. Конечно, существовали и другие, региональные научные школы, в том числе таллиннская (социология профессий), одесская (мотивация труда), минская (культура труда), уральская (рабочий класс). Но Московская школа социальной организации, сформировавшаяся на исходе хрущевской оттепели (1968) и погибшая в начале брежневского застоя (1973), занимает особое место.

Объединительной почвой для формирования научной школы послужила работа социологов над грандиозным проектом «Социальная организация промыш-

* © Кравченко А.И., 2017.

ленного предприятия: соотношение планируемых и не планируемых (спонтанных) факторов социальных процессов» (СО), проходившая в четыре этапа:

1. С июля 1968 г. по февраль 1969 г.: подготовлена и утверждена дирекцией Института конкретных социальных исследований (ИКСИ) предварительная программа проекта.

2. С марта 1969 г. по март 1971 г.: выполнен полный вариант проекта, а основные идеи специальных программ проекта доложены и обсуждены на Всесоюзном рабочем совещании, в котором приняли участие 110 человек, представлявших 28 научных организаций из 11 городов страны.

3. С апреля 1971 г. по апрель 1972 г.: с учетом замечаний, высказанных на рабочем совещании, доработана теоретическая часть программы, подготовлено значительное число методик, многие из которых апробированы в пилотажных исследованиях на ряде предприятий страны.

4. С мая 1972 г. по июнь 1973 г.: безуспешные попытки спасти проект от разгрома новой дирекции ИКСИ. В июне 1973 г. проект формально перестал существовать [1. С. 34—35].

За кратким взлетом и падением московской школы стоит драма не только отдельного коллектива ученых, но и отечественной социологии в целом, оказавшейся не в состоянии протестовать против власти, бороться с всемогущим ЦК КПСС, беспомощность советской интеллигенции, успевшей расправить крылья в краткий период политической свободы, но не научившейся ими пользоваться. В 1968 г. после долгих мытарств и скитаний по коридорам Кремля удалось учредить ИКСИ, набрать плеяду молодых и очень одаренных ученых буквально со всех концов страны, выслушать и обсудить их амбициозные научные проекты, а в 1972 г., когда к руководству ИКСИ пришел новый директор, ставленник ЦК КПСС, лучших сотрудников разогнали, проекты приостановили, а социологическую мысль загнали в подполье.

Только спустя 30 лет из этого самого подполья извлекли секретные материалы (и это не гипербола: именно под грифом «секретно» первый вариант проекта был издан мизерным тиражом при советской власти) и опубликовали в книге «Социальная организация промышленного предприятия» (2004) [1]. Ныне уже можно говорить, что она значит для российской науки ничуть не меньше, чем знаменитая книга ленинградцев «Человек и его работа» (1967).

С возникновением ИКСИ (1968) был создан сектор изучения трудовых коллективов (12 человек), который в 1969 г. был преобразован в отдел (25 человек). Отделом первое время руководил Г.В. Осипов, затем — Н.И. Лапин. Он и стал вдохновителем, а затем руководителем проекта СО. Вспоминая о том периоде, Н.И. Лапин писал «...как видение предмета исследования эволюционировало от понятия *трудо́вой коллектив* к понятию *социальная организация* предприятия. Первое было традиционным для советского обществоведения, и я от него не отказывался. Но второе оказалось теоретически более богатым и методологически более продуктивным. Оно позволяло, используя системный подход, вобрать также и новейшие проблемы, которые разрабатывались западной социологией, прежде всего на основе структурно-функционального анализа» [1. С. 10—11].

Действительно, увлечение системным подходом в те годы было чуть ли не головной модой. Им «переболели» все — социологи, экономисты, психологи, философы, математики, физики и др. Как и положено модному увлечению, оно пришло с Запада, но очень быстро ему нашли «правильные» истоки — некоторые высказывания К. Маркса из учения о диалектической логике и «Тектологию» А.А. Богданова. Без этого легализовать новое теоретическое поветрие в общественности той поры было невозможно — за всеми процессами бдительно следила идеологическая цензура. Разработчики проекта с гордостью заявляли: «Новизна состояла в том, что в качестве гносеологической модели было взято представление из кибернетики о производстве как об управляемом процессе, у которого есть входы, выходы, цели и обратная связь. На входе производственного процесса, который был тогда и остается сейчас кибернетическим «черным ящиком», две разные по своей природе переменные: промышленный и социальный потенциал, т.е. хорошо спланированная и организованная материально-техническая база и склонные к спонтанности люди, работники разной квалификации, жизненного и производственного опыта, с разными интересами и ценностными ориентациями, определенным образом организованные» [1. С. 79]. Никогда раньше и никогда позже отечественные социологи уже не злоупотребляли кибернетической терминологией и системными метафорами.

Смена названия — с трудового коллектива на социальную организацию — весьма примечательное событие. На мой взгляд, дело вовсе не в том, что, как пишет Н.И. Лапин, второе понятие оказалось «теоретически более богатым и методологически более продуктивным». Социальная организация — понятие ничуть не богаче, ни теоретически, ни методологически, чем понятие «трудовой коллектив». Но оно, во-первых, в идеологическом и ценностном смысле более нейтральное, во-вторых, принятое в мировой социологии, а потому позволяющее использовать в научном поиске накопленный за рубежом опыт, в-третьих, оно более понятно зарубежным социологам, а потому годится как средство научной коммуникации в отличие от весьма специфического марксистского термина «трудовой коллектив». Наконец, от него меньше «отдает нафталином», если можно так выразиться. Идейный пафос трудового коллектива восходит к положениям французского утопического социализма, возникшего 200 лет назад.

Советские социологи-шестидесятники, в массе своей более продвинутые и прогрессивно мыслящие, нежели их коллеги-философы, активно стремились к международным контактам и интеграции в мировое сообщество. Откровенно признаться в этом они тогда не могли, но мысли и идеи они высказывали очень близкие к тому, о чем говорили и писали, скажем, Т. Парсонс и М. Крозье (с которыми Н.И. Лапин лично встречался). Приходилось выражаться эзоповым языком, о чем впоследствии в своих воспоминаниях оговаривались практически все корифеи нашей социологии. Социальная организация — понятие из этого ряда. Как теперь оказалось, прием был выбран правильный и своевременный. Кто ныне читает книги о трудовом коллективе? Практически никто. А книги о социальной организации и социологии организаций? Фактически все, включая и самое молодое поколение. Вот почему в своих воспоминаниях о проекте СО Н.И. Лапин,

А.В. Тихонов, В.Н. Шаленко, А.И. Пригожин справедливо утверждают, что ими была открыта новая страница в отечественной социологии — социология организаций, социология управления (названия разные — суть одна).

Правда, с течением времени содержательный и исторический контекст употребления термина «социальная организация» сильно изменился. Ныне он почти всегда связывается с менеджментом и социологией организаций. В 1970-е гг. никакого менеджмента в СССР не существовало: было народно-хозяйственное управление, а идеологию менеджеризма полагалось критиковать. И по делу, ведь управление отражает плановую экономику, а менеджмент — рыночную, т.е. капиталистическую. Да и идейная база у менеджеризма «гнилая» — чуждая советскому строю буржуазная идеология. Хотя в публикации 2005 г. авторы знаменитого проекта утверждают, что он являлся первой страничкой новой дисциплины — социологии управления, относиться к этому, на мой взгляд, необходимо с определенными историческими уточнениями.

Никакой социологии управления или менеджмента под социальной организацией, как ее тогда понимали, не скрывается. Что сегодня изучает социология управления или менеджмента? Вот круг проблем: управленческое консультирование, кадровый аудит, управление персоналом, структура организации, планирования персонала и построения должностной карьеры, виды и распределение должностных полномочий, делегирование полномочий, регламентация должностных прав и обязанностей, пути рационализации должностной структуры, долгосрочный и краткосрочный планы работы с персоналом, анализ и формирование организационной структуры, ее оптимизация, оценка эффективности организационного строительства, эффективность процесса построения организационной структуры, организационная культура, мотивация поведения и потребности, миссия организации, процесс принятия решений, адаптация персонала и др. Социальная организация наполовину, а то и на треть своих замыслов примыкала к современному управлению. Больше же своей частью она оставалась в области традиционной социологии труда, хотя разработчики проекта СО говорили о коммуникации и управленческих решениях, социальных инновациях и культуре промышленного предприятия. И тогда, и ныне объектом социологии управления выступал и «выступает некоторый регулятивный механизм в жизни общества, который не сводится ни к проявлению власти, ни к спонтанной самоорганизации членов общества. Управление — это цивилизационное изобретение...» [1. С. 69].

Подготовительная работа по проекту «Социальная организация промышленного предприятия» началась вскоре после создания ИКСИ — уже в июле 1968 г. состоялись несколько «мозговых атак» на квартире и на даче Г.В. Осипова. У истоков проекта на первом этапе стояли: Г.В. Осипов (руководитель), Н.И. Лапин (заместитель руководителя), М.И. Бобнева, В.Г. Васильев, В.В. Колбановский, Н.Ф. Наумова. Затем в авторский совет проекта вошли: Б.З. Кононок, Э.М. Коржева, В.Б. Ольшанский, А.И. Пригожин, О.И. Шкаратан; В.Г. Васильев отошел от коллектива, организовав собственный проект по проблемам молодежи. Впоследствии совет проекта стал более компактным: Н.И. Лапин (руководитель), В.В. Колбановский, Н.Ф. Наумова, А.И. Пригожин, которых дополняли авторы и разработ-

чки шести специальных программ [1. С. 12]. Такой коллектив мог решать очень масштабные задачи. Впрочем, так они и были сформулированы. Ученым предстояло выявить, ни много ни мало, соотношение факторов стабилизации и факторов изменения социальной организации промышленного предприятия. Под стать им были и гипотезы: 1) социальная организация предприятия достаточно устойчива и плохо поддается изменениям; 2) ее изменения возможны лишь как комплексные; 3) растут требования к самостоятельности действий работников и их групп, но условия их действий остаются прежними; 4) требуется сознательное и энергичное создание новых условий.

Во всем чувствовался философский размах и склонность к высоким свершениям. С точки зрения научного метода ни одна из выдвинутых гипотез не является гипотезой — ее нельзя операционализировать и доказать на эмпирическом материале. Утверждения типа «организация не поддается изменениям» или «растут требования к самостоятельности действий работников», не говоря уже о четвертой гипотезе «требуется сознательное и энергичное создание новых условий», ни один здравомыслящий социолог на Западе никогда бы не признал гипотезами. Но в те годы так мыслили все отечественные социологи, в том числе и ленинградские, ибо вышли они из общего лона философских факультетов. Абстрактное теоретизирование вскоре дало себя знать. В октябре 1969 г. в цикле встреч разработчиков проекта встала задача «сузить предмет, не утрачивая значимости замысла проекта. Были акцентированы проблемы социальной среды предприятия, соотношения целенаправленных и спонтанных процессов, эффективности социальной организации предприятия» [1. С. 56]. Сузить — значит спуститься с облаков на землю, заняться профессиональной социологией, а не философскими мечтаниями. И надо сказать им это удалось.

Романтическая эпоха 1960-х уходила в прошлое, наступало весьма прозаическое время застоя. Народное хозяйство страны сбросило лишние темпы, возникло пробуксовывание, косыгинскую реформу 1964—1965 гг. с треском провалили. «В 1969—1970 годы выявились фактическое прекращение реформ в промышленности, тщетность надежд на социальное планирование», — пишет Н.И. Лапин. Социологи реалистичнее стали смотреть на окружающую реальность и ставить более выполнимые задачи. Выполнимость определялась не только соразмерностью научных appetитов, но и императивами исторической эпохи: восхвалять социалистическую реальность, в которой «растут требования к самостоятельности действий работников», не хотелось, а критиковать и выявлять ее язвы никто бы не дал. Так и получился компромиссный вариант проекта: повышение производительности труда, социально-экономические факторы развития производства, соотношение целенаправленных и спонтанных процессов, эффективность социальной организации предприятия. Компромиссной, а значит и жизнеспособной, была в ту эпоху вся отечественная социология.

Двигаясь от общего к частному, от абстрактного к конкретному, выслушивая возражения оппонентов и прислушиваясь к мнению коллег, разработчики проекта совершенствовали его содержание, неустанно трудясь над четкостью дефиниций, полнотой определений, непротиворечивостью изложения материала, операцио-

нальностью гипотез. Приблизительно через год работы выдвижение гипотез осуществлялось уже после эмпирической интерпретации понятий, — чтобы гипотезы были проверяемыми. Каждая выводная гипотеза формулировалась в прямой и альтернативной формах.

После длительных дискуссий разработчики пришли к новому пониманию ключевой проблемы проекта — соотношения планируемых и спонтанных процессов в социальной организации предприятия. Первые являются институциональными и нормативными, вторые — стихийными и почти незаконными. Деление на планируемые и спонтанные процессы по существу то же самое, что деление на формальные и неформальные отношения в организации. К примеру, последовательное сокращение применения ручного и тяжелого, а также неквалифицированного труда во всех отраслях народного хозяйства, или завершение механизации и переход к комплексной автоматизации производства, которые требовались директивами XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 гг., это — планируемые процессы.

А что тогда относить к спонтанным процессам в социальной организации — массовое пьянство рабочих, матерщину и рукоприкладство мастеров, манкирование своими обязанностями начальников цехов, сознательное ограничение нормы выработки рабочими, регулярные прогулы, нарушения трудовой дисциплины и массовое воровство? Говорить вслух, а тем более писать в прессе об этом категорически запрещалось. Связанным по рукам и ногам социологам из широкого спектра социального негатива оставили только конфликты. Но и о них постоянно говорилось, что они могут играть не только негативную, но и позитивную роль на производстве, обнажая нерешенные проблемы и помогая устранять недостатки. Кроме конфликтов существовала еще нездоровая социально-психологическая атмосфера на предприятии, неудовлетворенность трудом, незаинтересованность рабочих в своем труде, рецидивы инструментального отношения к труду, неритмичный труд, сокрытие резервов производства. Иными словами, тот малый негатив, который не бросает тень на достижения социализма, легко поддается диагностике, особенно социометрической, и быстро устраняется.

Позитива в проекте СО очень много, негатива — очень мало. Иначе и быть не могло: «Современный читатель проекта „Социальная организация“, возможно, будет удивлен его языком, его постоянными ссылками на то или иное решение партсъездов, на то или иное постановление ЦК и Совмина. Но на этом языке говорила — и не могла говорить иначе — вся социология 60—80-х годов» [1. С. 42].

Поскольку отклонения в работу предприятия в значительной мере привносятся извне (а нередко только извне), разработчики составили классификации. Среди факторов СО на первое место поставили *экологические факторы*, т.е. «ближайшую географическую и общественную среду, с которой у предприятия имеется устойчивая связь, обнаруживающаяся как ареал маятниковой миграции населения, занятого на предприятии» (1). В программе были введены понятия *человеческий потенциал* и *социальный потенциал региона*, а основная проблема определена как необходимость соответствия человеческого потенциала требованиям рабочих мест предприятия. Взаимоотношения предприятия и среды рассматривались, с одной

стороны, как *стихийный процесс* спроса и предложения рабочей силы, а с другой — как *целенаправленные реакции* руководства предприятия, города или отрасли хозяйства на сложившуюся ситуацию. Мера влияния социальной среды и реакция на нее СО предприятия выступали в качестве предмета исследования [1. С. 18].

Разумеется, спонтанные процессы по определению не могли доминировать над планомерными, даже когда множились в числе или выходили за все мыслимые рамки. Социальная организация мудра по самой своей природе, ибо всегда стремится уравновесить плохое хорошим. Она устойчива, поскольку мыслится как «большая, открытая, иерархически организованная система, эквивифинально (в зависимости не от исходных условий, а от параметров самой системы), сохраняющая себя или развивающаяся в направлении подвижного равновесия» [1. С. 45].

Помимо экологических в проекте были выделены еще две группы факторов — технические (система рабочих мест) и экономические, которые изучались путем сопоставления ожидаемых, запланированных результатов с фактическими результатами деятельности трудового коллектива (2). В полном смысле экономическими их назвать нельзя, поскольку социалистическое хозяйство не имело ничего общего с рыночной экономикой, конкуренцией и прибылью, а все отношения внутри предприятия были безденежными.

Три группы факторов — экологические, технические и экономические — выполняли функцию декораций к главному спектаклю. Действующих лиц в таком сценарии было двое — социальная группа и индивид (личность). Между ними разворачивалась огромная панорама социального взаимодействия, центральным моментом которого являлся процесс управления. Соответственно им были посвящены три специальные программы: 1) «Социальные группы на промышленном предприятии и эффективность групповых процессов» (руководитель Н.И. Лапин) — самая обширная и глубоко структурированная; 2) «Индивид в промышленной организации (Механизмы социальной адаптации индивида к промышленной организации)» — Н.Ф. Наумова (руководитель), М.И. Зайцева, Э.М. Коржева; 3) «Социальные процессы управления на предприятии» — автор и руководитель А.И. Пригожин; в исследовании участвовали Б.В. Орешин, Л.С. Шилова.

Функции и предназначение этих программ были разными. Социальные группы приносили в проект социологическую (институты, статусы, роли, взаимодействие) и социально-психологическую (сплоченность, моральный климат, конфликты) проблематику. Индивид — это мир ценностей и ценностных ориентаций, интересов, мотивации, потребностей и поведения (тоже социально-психологическая тематика, но без нее не обходится ни одно западное исследование). К чести авторов проекта надо сказать, что всеми силами они старались уйти от механического подражания социальным психологам и создать свою собственную, социологическую, версию социальных групп в организации. Предприятие мыслилось ими как пересечение нескольких групп факторов: личностных (программа Н.Ф. Наумовой), локальных (поселение, программа О.И. Шкаратана), отраслевых и макросоциальных. При рассмотрении СО как системы социальных групп авторы стремились сочетать макро- и микроподходы, оставаясь при этом социологами, не переходя на позиции социальной психологии, хотя и соприкасаясь с нею. Третья

программа давала общую экспозицию постановки, поскольку при помощи управления можно было контролировать и группы, и отдельных людей. В качестве непосредственного предмета исследования были взяты процессы: 1) принятия решения; 2) осуществления решения; 3) взаимодействия решения с организационной средой.

Н.И. Лапин пришел к заключению, что в общетеоретическом плане СО предприятия — это и есть система социальных групп. При социализме, по мнению авторов проекта, она принимает специфическую форму трудового коллектива. СО (трудовой коллектив) предприятия включает:

А. Целевые группы (ЦГ), которые дифференцируются по уровням организационной структуры: от предприятия как целого до первичного звена (первичного трудового коллектива):

- на всех уровнях ЦГ включают формализованные и неформализованные компоненты или два типа организованностей, т.е. СО есть переплетение формальной и неформальной организаций (А.И. Пригожин ввел еще подтип внеформальной организации); чем выше уровень организационной структуры, тем выше степень формализации групповых отношений, и наоборот;
- на первичном уровне мы имеем дело с малыми группами — как с формальными целевыми, так и с неформальными социально-психологическими; социолога интересует прежде всего их взаимодействие, а также его влияние на эффективность предприятия.

Б. Макросоциальные группы: классово-слоевые, профессионально-квалификационные, этнодемографические.

Программу по макросоциальным группам вел В.В. Колбановский. Н.И. Лапин сосредоточился на целевых группах, в том числе малых (неформальных). Следует также отметить активную роль в проекте ленинградского социолога Г.С. Антипиной — автора первой брошюры о малых группах, соавтора ряда разделов программы по целевым группам.

Итак, сценарий будущей пьесы написан, роли распределены, герои вышли на сцену, но сигнала к действию не дают. Так уж сложились обстоятельства, что к моменту завершения теоретической фазы проекта и началу эмпирической апробации в ИКСИ сменился директор: место А.М. Румянцева занял М.Н. Руткевич. С приходом в апреле 1972 г. М.Н. Руткевича, воплощавшего установки части партийно-идеологических кругов, началось разрушение созданного в ИКСИ научного потенциала. Приказом нового директора от 28 июня 1972 г. были исключены 8 монографий и сборников из плана выпуска издательства «Наука», 25 названий — из плана выпуска ИКСИ (минуя книжные издательства), а 6 работ направлены на «дополнительное рецензирование». Это были работы Ф.М. Бурлацкого, Б.А. Грушина, Н.С. Злобина, Н.Ф. Наумовой, В.Э. Шляпентоха и др. Среди них оказались и труды проекта «Социальная организация предприятия»: сборник материалов рабочего совещания «Методологические проблемы исследования социальных групп на промышленном предприятии» и теоретико-методологическое

содержание проекта «Социальная организация промышленного предприятия» (по 35 п.л. каждый). Для М.Н. Руткевича было неприемлемо само словосочетание «социальная организация предприятия». А для его покровителя, амбициозного секретаря МГК КПСС В.Н. Ягодкина подозрительна была вся социология [1. С. 33].

Таким образом, самый грандиозный и фундаментально разработанный проект по социальной организации, реализация которого могла бы серьезно продвинуть вперед нашу науку, был похоронен своевольным решением группы партийных функционеров. Вслед за руководителем проекта СО Н.И. Лапиным летом 1973 г. из Института в другие учреждения ушли Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова, А.И. Пригожин, Е.А. Богомолова, В.Г. Погорецкий, Р.И. Хаиров и др.

Начальству ИКСИ не удалось замолчать истину, а в официальном отчете Института было сказано: «Всего за неполные 5 лет (с сентября 1968 года по май 1973 года включительно):

- ◆ Подготовлена и частично реализована программа генерального проекта «Социальная организация промышленного предприятия и пути повышения ее эффективности (соотношение планируемых и спонтанных факторов социальных процессов)», которая изложена в трех частях общим объемом свыше 35 п.л.

- ◆ Разработаны 73 методики конкретных исследований.

- ◆ Проведены 28 эмпирических исследований на 100 объектах; общее число респондентов — около 25 тысяч.

- ◆ По результатам эмпирических исследований представлены в дирекцию ИКСИ, Президиум АН СССР и партийные органы 22 докладные записки и другие материалы общим объемом свыше 30 п.л.

- ◆ Опубликованы и подготовлены к печати 98 работ общим объемом 286 п.л.

- ◆ Сделаны около 60 докладов на научных форумах в стране и за рубежом.

- ◆ Защищены и подготовлены к защите 14 кандидатских диссертаций» [1. С. 34].

Проект СО выполнил свою историческую миссию — сформировал огромный кадровый и теоретический задел на будущее. Разогнанные чиновной волей сотрудники устроились на другие места работы, продолжая научные изыскания, совершая открытия, подтверждая однажды обнаруженные выводы, проводя множество эмпирических исследований по самому широкому кругу проблем. Список публикаций сотрудников проекта СО включает 35 монографий, 10 проблемно-тематических сборников и более 50 статей. А всего на счету участников проекта свыше 600 публикаций.

Продолжались и эмпирические исследования в русле проекта «Социальная организация». Под руководством О.И. Шкаратана в Татарии велись исследования социальных проблем регионального развития. При его содействии я получил возможность применить методологию изучения целевых групп на предприятиях «Татнефти», непосредственно — в НГДУ «Альметьевнефть», где А.В. Тихонов создал социологическую лабораторию, а затем ее руководителем стал мой бывший аспирант Ю.Е. Дуберман. По его инициативе в Казани был подготовлен и издан

проблемно-тематический сборник «Социология и производство»: в него вошли статьи руководителей «Татнефти» (А.В. Валиханов, Р.Т. Булгаков) и ряда участников проекта СО: Ю.Е. Дубермана, Э.М. Коржевой, Н.И. Лапина, Н.Ф. Наумовой, Ю.Л. Неймера, А.В. Тихонова, В.Н. Шаленко. Этот сборник с интересом был встречен в «Татнефти» и работниками ряда других нефтедобывающих предприятий страны. Теоретическим обобщением и дальнейшим развитием ряда идей проекта стали 35 монографий непосредственных участников проекта «СО предприятия». Одной из мощных ветвей социологии организаций стала социология инноваций. Свидетельством современного этапа длящейся жизни проекта стали еще 10 монографий его непосредственных участников за последние двенадцать лет.

ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) Специальная программа «Экологические факторы социальной организации предприятия» — руководитель О.И. Шкаратан, участники — М.В. Борщевский, В.Д. Глухов и др. По сути, объектом изучения являлись социально-экологические факторы СО предприятия.
- (2) При этом следовала неременная ссылка на авангардные в те годы эксперименты Тавистокского института человеческих отношений, открывших эру социотехнических систем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- [1] Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов на предприятии (Генеральный проект ИКСИ АН СССР, 1968—1973 гг. Первая публикация) / Сост. и общ. ред. Н.И. Лапина. М., 2004.

DOI: 10.22363/2313-2272-2017-17-2-202-212

MOSCOW SCHOOL OF SOCIAL ORGANIZATION*

A.I. Kravchenko

Lomonosov Moscow State University
GSP-2, Leninskie Gory, Moscow, 119992, Russia
(e-mail: kravchenkoai@mail)

The article considers Moscow Sociological School of the 1960s — 1970s, which originated on the basis of the research project “Social Organization” developed by talented Moscow sociologists and philosophers. Under the leadership of N.I. Lapin, they made a methodological breakthrough that was not correctly understood at that time and is still underestimated. The concept “labor collective” used by the overwhelming majority of Soviet scientists to describe personnel of an industrial enterprise or a working team had a huge ideological potential and was politically engaged. This concept helped not to explain the empirical data, but rather to demonstrate the high socialist morality of the working class and its solidarity with the leading party cell. The sector for the study of labor collectives was established in 1968, and in 1969 it was transformed into a department focusing on the world science achievements. Due to the thorough study of such innovations, the concept “labor collective” gradually evolved into a more

* © A.I. Kravchenko, 2017.

fruitful and promising concept “social organization”. Such a methodological move allowed to use the system approach that was popular at that period, to rely on the findings of Western sociology, mainly on the structural-functional analysis, and on the motivational models of social interaction developed in management. In just five years, participants of the project conducted 28 empirical studies of 100 objects. The total number of respondents was about 25 thousand. The list of publications of the project participants consists of 35 monographs, 10 thematic collections and more than 50 articles (more than 600 publications in total). The team of scientists was dismissed for political reasons.

Key words: social organization; scientific school; management; sociology; labor collective; environmental factors; human potential; socio-technical system

REFERENCES

- [1] *Social'naja organizacija promyshlennogo predpriyatija: sootnoshenie planiruemyh i spontannyh processov na predpriyatii* (General'nyj proekt IKSI AN SSSR, 1968—1973 gg. Pervaja publikacija) [Social Organization of an Industrial Enterprise: The Relation of Planned and Spontaneous Processes]. Sost. i obsch. red. N.I. Lapina. Moscow; 2004 (In Russ).