

© 2012 г. Т.А. Москалева

УДК 31

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

На современном этапе проблематика, связанная с выявлением сущности, признаков, структуры корпоративного взаимодействия становится предметом интереса исследователей, изучающих корпоративные отношения в российском обществе. Одноаспектные подходы к понятию «корпоративное взаимодействие» и особенно социологическая его интерпретация, порождает объективную потребность в анализе существующих методологических подходов к проблеме социального взаимодействия, а через него и корпоративного взаимодействия как базового понятия исследования. Анализируя проблему корпоративного взаимодействия, сразу оговоримся, что в фундамент нашего подхода заложено понятие «социальное взаимодействие». И вот почему. Человек для удовлетворения своих потребностей должен вступать во взаимодействие с другими индивидами. Формирование социальных взаимосвязей происходит постепенно – от социальных контактов к социальному действию и, наконец, к социальному взаимодействию.

Социальные контакты предшествуют всякому социальному действию. Тип кратковременных, легко прерываемых социальных связей, вызываемых соприкосновением людей в физическом и социальном пространстве, называется социальным контактом. В процессе контакта осуществляется взаимное оценивание индивидами друг друга, селекция и переход к более сложным и устойчивым взаимосвязям.

Следующим необходимым звеном формирования социальных взаимосвязей является социальное действие. Оно представляет собой простейший элемент любого вида социальной деятельности людей. В чем же сущность социального действия? Впервые в социологию это понятие было введено М.Вебером, который утверждал, что «социология ... есть наука, стремящаяся, истол-

ковывая, понять социальное действие и тем самым каузально объяснить его процесс и воздействие» [1, с. 603].

В его понимании социальное действие (включая невмешательство или терпеливое принятие) может быть ориентировано на прошедшее, настоящее или ожидаемое в будущем поведение других. Оно может быть мстью за прошлые обиды, защитой от опасностей в будущем. Социальное действие должно быть ориентировано на других людей, иначе оно не социально, следовательно, не всякое человеческое действие – социальное. «Социальным действие становится только в том случае, если по предлагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» [1, с.602].

М. Вебер разработал концепцию типов и видов действия. Формулируя концепцию типов и видов действия, М.Вебер отмечал, что описанные им действия суть абстракции, которые в реальности не встречаются, так как в повседневной реальности в действиях индивида всегда присутствует пересечение всех отмеченных типов. Однако такая абстракция вполне обоснована, если возникает в результате исследования эмпирических фактов и их сравнительного анализа как «идеальный тип» исследуемой социальной реальности. «Идеальные типы» предполагают заведомое упрощение сложности и многообразия социальных явлений, их идеализацию.

Особенность теории «идеальных типов социального действия» состоит в том, что предметом социологии стало только рационально ориентированное действие человека как причина, влияющая на все прочие социальные явления [2, с. 26].

Понимание социального действия невозможно без изучения механизма его совершения. В его основе лежит мотив – внутреннее побуждение, толкающее индивида к действиям. Побуждение субъекта деятельности связано с его потребностями. Это могут быть, например, потребности физические, потребности в безопасности и качестве жизни, общении, достижении определенного положения, самоутверждении т.д. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объема и содержания работы. При закладке основ современных концепций мотивации наибольшее значение имела теория Абрахама Маслоу.

А. Маслоу полагал, что люди имеют множество различных потребностей, и эти потребности можно разделить на пять основных категорий – физиологические; потребности в безопасности и уверенности в будущем; социальные потребности; потребности в уважении; потребности самовыражения.

По теории Маслоу, все эти потребности располагаются в виде строгой иерархической структуры, этим он хотел показать, что потребности нижних уровней требуют удовлетворения и, следовательно, влияют на поведение человека прежде, чем на мотивации начнут сказываться потребности более высоких уровней. В каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности, которая для него является более важной или сильной. Прежде чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня.

Таким образом, мотивация людей определяется широким спектром их потребностей. Для мотивации конкретного человека при взаимодействии в определенной структуре или организации следует дать ему возможность удовлетворить его важнейшие потребности посредством такого образа действий, который способствует достижению целей всей организации. Можно сделать вывод, что механизм социального действия содержит потребность, интерес и мотивационную установку.

Модель социального действия позволяет выявить качественные критерии эффективности организации социальных связей. Если социальные связи позволяют удовлетворить потребности, реализовать свои цели, то такие связи могут быть признаны разумными. Если данная цель взаимосвязей не позволяет этого достичь, формируется неудовлетворенность, побуждающая к перестройке данной системы связей.

Взаимодействие в общем смысле представляет собой взаимную связь явлений, или взаимную поддержку. Социальное взаимодействие представляет собой любое поведение индивида, группы индивидов, общества в целом, оно отражает характер и содержание отношений между людьми и социальными группами как постоянными носителями качественно различных видов деятельности, то есть отношений, различающихся по социальным позициям (статусам) и ролям (функциям) [3]. В результате повторения того или иного типа взаимодействий возникают разные виды социальных отношений между

людьми. Это могут быть отношения социальной зависимости и власти, уважения, экономического принуждения, благотворительности и т.д. В социологии взаимодействие было описано следующими теориями: теория социального обмена, теория социального согласия и теория социального участия.

Теория социального обмена определяет социальное поведение как взаимодействие людей, находящихся в непрерывных процессах материального и нематериального обмена друг с другом. Основоположниками данной теории являются Дж. Хоманс и П. Блау. Социальное поведение является обменом деятельностью. В ходе непосредственных контактов индивидов действие каждого взаимно подкрепляет (подавляет) действие другого и тем самым каждый влияет на другого: то есть индивиды дают другим и стараются «получить» взамен соответствующий эквивалент (взаимные подкрепления). В результате происходит социальный обмен – тип взаимодействия в границах таких отношений, при котором получаемое от других лиц «вознаграждение» (наказание) ожидается. Всякий раз, когда ожидания подтверждаются, человек испытывает чувство удовлетворения (неудовлетворения) [4]. В случае поощрения поведение скорее всего повторится в подобных ситуациях, негативная же реакция уменьшает вероятность повторения подобного поведения. В процессе обмена каждый участник что-то приобретает, при прекращении ожиданий обменные отношения так же прекращаются.

Таким образом, теория социального обмена рассматривает социальное взаимодействие в рамках механизмов действия вознаграждений (права) и платы за них (обязанности). Процесс социального взаимодействия предстает как общие ожидания взаимности в добровольном обмене между людьми, социальными группами, стратами, различными ценностями: материальными (деньги, информация, привилегии), духовными (общественное внимание, престиж, сотрудничество, любовь), практическими (социальные действия, поступки, статусы) [5].

В связи с тем что корпоративное взаимодействие основано на согласовании и учете взглядов и интересов взаимодействующих субъектов, то обменные сделки между взаимодействующими субъектами будут продолжаться ввиду того, что происходит взаимное вознаграждение действия каждой из сторон. Данный добровольный социальный обмен совершается на основе вы-

годы: группы людей продолжают те отношения, в которых получают желаемое, то к чему стремятся [6].

Рассмотрим теперь теорию социального согласия. В теории социального действия Т. Парсонса отмечается, что первостепенная функциональная проблема взаимоотношения социальной системы и личности заключается в организации процесса социального научения, который в течение всей жизни мотивирует личность к участию в социально значимых формах социального поведения. В связи с тем что общество само является функциональной системой и зависит от вклада своих членов в его жизнь, то общество должно удовлетворять потребности своих членов. Взаимоотношения общества и личности – это взаимосвязанная цепь процессов социализации, благодаря которым личность приобретает социальный статус и становится членом общества. Таким образом, социализация, по мнению Т. Парсонса, представляет собой соединение функциональных потребностей общества и индивидуальной мотивации.

Т. Парсонс является основоположником теории возникновения и сохранения социального порядка, который, по его мнению, возможен в следующих случаях:

– в обществе достигается согласие по всем основным ценностям в процессе социализации и сообразно с общезначимыми нормами и ценностями члены общества строят свое поведение;

– выполнение функциональных требований – залог устойчивого равновесия социальных систем.

Согласие в общем смысле представляет собой единство взглядов между двумя и более членами общества по каким-либо вопросам. Согласие в социологическом смысле – это выраженное в действиях мнение большинства людей относительно наиболее важных вопросов социального порядка. Главным фактором стабильности и эффективного функционирования социальной системы выступает согласие. Оно обеспечивает совместные действия членов общества по разрешению проблем их жизнедеятельности. Однако полного согласия достигнуть в обществе невозможно в силу различных причин. Тем не менее, обычно все общества обладают достаточной устойчивостью в течение длительного периода, характеризующегося отсутствием гражданских

войн и революций, которые свидетельствуют о согласии по ряду важнейших параметров в обществе [7].

Согласие – это неотъемлемая характеристика общества, а не атрибут идеального состояния общества. И согласие, и разногласие в равной степени присутствуют в обществе, но главную роль должно играть согласие.

Поскольку корпоративное взаимодействие основано в том числе и на согласии, то оно обладает всеми признаками последнего. Наличие у различных социальных групп сферы общих интересов, несомненно, ведет к достижению согласия. Но сфера общих интересов, в силу различных причин (экономических, политических, религиозных и т. п.), может сужаться, а иногда и исчезать вовсе. И это одна из социальных опасностей, которая может привести к непредсказуемым последствиям. Корпоративное взаимодействие, которое обеспечивает согласование целей между всеми членами какого-либо социального института, позволит предупредить возникновение аналогичных ситуаций.

Рассмотрим еще одну теорию социального взаимодействия – теорию социального участия. Возможность граждан участвовать в управлении социальным развитием общества, влиять на процессы разработки, принятия и реализации управленческих решений является главным принципом любого демократического общества. Основой теоретической базы для изучения проблемы социального участия составляют труды западных социологов и политологов, которые можно разбить на ряд направлений:

– участие рассматривается в контексте взаимодействия основных структурных элементов социального управления: управляющей подсистемы (органы власти, управленческие структуры) и управляемой подсистемы (индивид, социальная группа, население в целом) (представители – Т. Гоббс, Д. Истон, К. Поппер, А. Смит, Г. Спенсер и др);

– разработка конкретных теорий участия (прежде всего политического), подкрепляемых прикладными исследовательскими работами. Ярким представителем этой школы является Дж. Нагель, который дал универсальное понятие «участия»: действия, посредством которых рядовые члены любой политической системы влияют или пытаются влиять на результаты ее деятельности [8].

– участие в контексте взаимодействия в рамках «управленческое звено – исполнители», то есть участие – это форма включения исполнительного пер-

сонала организаций в деятельность по управлению (представители – Э. Мэйо, Р. Лайкерт, Д. Мак Грегор и др.).

Для устранения социальной напряженности и предотвращения конфликтов в обществе необходимо вовлечь граждан в решение проблем, стоящих перед обществом, в реализацию государственных программ. И здесь на первое место выходит принцип коллективной ответственности, требующий сотрудничества между различными слоями населения и органами исполнительной власти. Основная цель такого участия – создание благоприятного политического климата и развитие гражданского сознания.

Участие – это одно из средств выражения и достижения интересов определенных групп общества, а также неотъемлемое свойство любой управляемой общности людей и не только политической. Основной характеристикой демократии является социальное участие, которое оценивается как средство политического воспитания, разрешения конфликтов, политической социализации.

Чтобы более полно раскрыть проблематику корпоративного взаимодействия обратимся к теории Д. Норта. Норт определял термин институт, как любые правила поведения, которые существуют в обществе, а не только способы контракты и фирмы.

«Институты – это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми» [9]. Такие правила поведения наблюдаются во всех областях деятельности людей без исключения.

По мнению Норта институты уменьшают неопределенность, структурируя повседневную жизнь. Институты являются необходимым продолжением присущих человеку способов обработки информации. В то же время, Норт не рассматривает организации или фирмы как институты, утверждая, что между ними существует принципиальное различие. «Институты – это правила игры, а организации – это игроки» – вот концепция Норта [9, с. 73. 26].

Норт использует разделение институтов на формальные и неформальные. Формальные – правила поведения, которые закреплены законом и за выполнением которых следит государство. Неформальные – правила поведения, которые существуют в виде традиций или привычек и воспроизводятся без вмешательства третьей силы. По мнению Норта, неформальные правила по-

ведения наблюдаются практически во всех областях деятельности людей и играют роль не менее важную, чем формальный закон.

Для корпоративного взаимодействия характерны неформальные ограничения (правила игры), которые закреплены в традициях, корпоративной культуре организации, в корпоративных кодексах. Эти неформальные ограничения содействуют созданию благоприятного климата в организации, сплачивают коллектив, повышают коллективную ответственность и в целом приводят к расцвету организации.

Проанализировав основные теоретико-методологические подходы к изучению корпоративного взаимодействия, можно прийти к выводу, что оно представляет собой одну из форм социального взаимодействия, способствующую противостоять деструктивным процессам на различных уровнях, организующую стабильное функционирование различных социальных институтов. Ни на теоретическом, ни на эмпирическом уровне понятия «социальное взаимодействие» и «корпоративное взаимодействие», в силу своей внутренней взаимосвязи, не могут рассматриваться одно без другого. Корпоративное взаимодействие уже социального взаимодействия, и является лишь одной из форм существования последнего.

## *ЛИТЕРАТУРА*

1. Вебер М. Основные социологические понятия // Избранные произведения. М., 1990.
2. Захаров Н.Л. Система регуляторов социального действия российских государственных служащих / Диссертация. М., 2002.
3. Российская социологическая энциклопедия. М., 1998.
4. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005.
5. Козлова О.Н. О методах анализа социокультурных явлений // Социологические исследования. 1993. № 11..
6. Смелзер Н. Социология. М., 1994.



7. Авакян К.С. Социальное согласие в современном мире. Ростов-на-Дону, 2005.
8. Ритцер Дж. Современные социологические теории. Спб., 2002.
9. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // Thesis / Теория и история экономических и социальных институтов и систем. 1993. № 2

### *L I T E R A T U R E*

10. Veber M. Osnovnye sociologicheskie ponyatiya // Izbrannye proizvedeniya. M., 1990.
11. Zaharov N.L. Sistema regulyatorov social'nogo deistviya rossiiskih gosudarstvennyh sluzhashih / Dissertaciya. M., 2002.
12. Rossiiskaya sociologicheskaya enciklopediya. M., 1998.
13. Kapitonov E.A., Zinchenko G.P., Kapitonov A.E. Korporativnaya kul'tura: teoriya i praktika. M., 2005.
14. Kozlova O.N. O metodah analiza sociokul'turnyh yavlenii // Sociologicheskie issledovaniya. 1993.
15. Smelzer N. Sociologiya. M., 1994.
16. Avakyan K.S. Social'noe soglasie v sovremennom mire. Rostov-na-Donu, 2005.
17. Ritcer Dzh. Sovremennye sociologicheskie teorii. Spb., 2002.
18. Nort D. Instituty i ekonomicheskii rost: istoricheskoe vvedenie // Thesis / Teoriya i istoriya ekonomicheskikh i social'nyh institutov i sistem. 1993.

***Южно-Российский государственный  
университет экономики и сервиса***

***12 января 2012 г.***