

Секция «Социология»

От "дерева" к ризоме: отчуждение, экономика и труд в современной организации

Комбаров Вячеслав Юрьевич

Кандидат наук

Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, отдел социальных проблем, Новосибирск, Россия

E-mail: vkombarov@gmail.com

Постбюрократичность – основная интенция современных социологических и экономических исследований (как теоретических, так и практических) проводимых в контексте проблематики типов, видов социальных структур, форм взаимодействия в организациях. С данной точки зрения современные производственные отношения могут быть охарактеризованы не просто как постиндустриальные, но как стремящиеся стать постбюрократическими [9]. Ожидается, что дебюрократизация социальной структуры организаций будет иметь всё большее значение по мере внедрения инноваций технологических, так как отличительной особенностью работы в инновационном секторе станет повышение уровня образования работников и их *возрастающее участие, включённость* (в противовес отчуждению) в жизнь предприятия. Это обусловлено, в частности, потребностью в непрерывной модернизации предприятий, перманентным процессом роста – тем, что Р. Апфельбаум называет «job redesign» [3]. Предполагается, что потребность в непрерывном изменении социальной и других подсистем предприятия (организации) вызвана высокими темпами технического развития и конкуренцией на экономическом рынке, а также, что абсолютно естественно, необходимостью адаптироваться к ним.

Очевидно, что до безысходности жёсткие, до головокружения вертикальные или же магнетически територизирующиеся вокруг центра власти и управления на предприятии социальные структуры, имеют наименьший шанс к непрерывным изменениям и «тюнингу» в условиях постоянных флуктуаций экономического поля. Отчуждение в таких условиях классически понимается как результат структурных условий предприятия, его бюрократического устройства и функционирования и операционализируется через категории состояния бессилия, беспомощности труженика, ощущения им бессмысленности выполняемых действий, а также самоотчуждения работника [2, 8]. Принципиальными характеристиками социальной архитектуры предприятий, которые способствуют проявлению отчуждения, являются такие формы социальной структуры как централизованность и формализованность [6]. Централизованность отчуждает труженика от возможности самостоятельно изменять параметры трудовой деятельности и влиять на ход различных процессов на предприятии, влиять на процесс выработки решений. Формализация отражает степень внедрения, применения правил (труда, поведения и т.д.) и строгости их соблюдения на конкретном предприятии. Формализация предстает как принудительная, когда правила и процедуры ограничивают работника в его профессиональной деятельности, не позволяют ему выйти за пределы дозволенного [7]. Есть свидетельства того, что жестко формализованные правила и процедуры могут ограничивать мотивационный уровень работников [5].

Такую вертикально-жёстко-центрированную социальную структуру организации можно назвать «деревом» или «корнем», а постбюрократическую *ризомой* в том смысле,

какой этим понятиям придают Ж. Делёз и Ф. Гваттари [4]. Дерево как тип социальной структуры организации является воплощением централизованного пространства, потоки социальных взаимодействий в которых детерминированы бинарной оппозицией начальник/подчинённый, младший/старший служащий и т.д. и т.п. Взаимодействие сотрудников в таких организациях ограничено большим количеством различных социальных перегородок, социальных сегментов (страт), которые ограничивают самостоятельность работника, сдерживают его участие в решении производственных задач, очерчивают, заужают поле его профессиональной деятельности. Организация-дерево венчается административной «кроной», властно спускающей по дереву свои распоряжения. Социальное взаимодействие, профессиональная деятельность, процессы выработки решений сотрудниками в таких организациях почти всегда опосредуются промежуточными инстанциями (бухгалтерией, заместителем, и т.п.). Неслучайно Делёз и Гваттари приводят образ бюрократической организации, представленный Ф. Кафкой, как помещения с бесконечным множеством сегментов и перегородок, попадая в которое субъект претерпевает полное «превращение», отчуждение.

Напротив ризома или «клубень» – это множественность, воплощающая принципы соединения и неоднородности: любая точка ризома может быть присоединена к любой другой точке. Это коренное отличие от дерева, корня, которые напротив фиксируют определённую точку и порядок [4]. Очевидно, что в такой ризоморфной структуре работник обладает бесконечно большими коммуникативными возможностями внутри организации, наделён большими правами в решении профессиональных вопросов, склонен к самоопределению в постановке производственных задач и проектов. Иными словами работник обретает большую власть, силу (power). Это в свою очередь предполагает решение проблемы отчуждения (powerlessness), которая как было показано выше, имеет корни в формализованной и централизованной социальной структуре организации. Такая гибкая, ризомная, высокоскоростная социальная организация (в которой социальное взаимодействие не санкционируется промежуточными и вышестоящими инстанциями, а протекает непосредственно от одного члена организации к другому) очевидно, может являться образом оптимального прототипа открытой организации, возможности которой к обновлению и гомеостазису (с быстро меняющимися внешними экономическими и социальными условиями) безграничны.

Социологическое обследование инженерно-технических работников, проведённое на крупных промышленных российских предприятиях, показало, что выявленное отчуждение действительно связано с типом социальной организации и во многом есть результат «корневой» социальной структуры: труженики отмечают ограниченность и скованность в принятии профессиональных решений; говорят о трудностях, связанных с участием в решении общепроизводственных задач; отмечают невозможность вступить во взаимодействие с высшим руководством предприятий и трудности в доступе к руководителям среднего звена и т.д. [1].

Литература

1. Комбаров В. Ю. Трансотчуждение как социологический феномен современности. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2013.
2. Маркс К., Энгельс Ф., Соч. 2-е изд. Т. 1, 3, 42. - М.: 1974.

3. Appelbaum R., Bonacich E. Behind the Label: Inequality in the Los Angeles Apparel Industry. University of California Press, 2000.
4. Deleuze G., Guattari F. Mille piani. Capitalismo e schizofrenia. Castelvecchi, Roma, 2010.
5. Hackman J., Oldham G. Work redesign. Addison-Wesley, 1980.
6. Mottaz C. Some determinants of work alienation // Sociological Quarterly, 1981, Vol. 22(4), P. 515-529.
7. Morris J., Steers R. Structural influences on organizational commitments // Journal of Vocational Behavior, 1980, Vol. 17, P. 50-57.
8. Seeman M. On the Meaning of Alienation//American Sociological Review, 1959, Vol.24, P. 784-788.
9. Vallas S. The transformation of work. JAI Press, 2001.