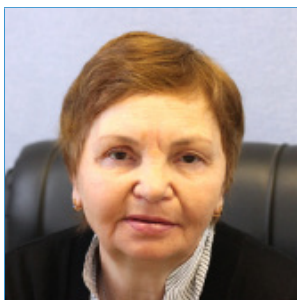


К м е т о д о л о г и и научных исследований

Теоретические подходы к изучению трудовых отношений на предприятии в методологии ситуационного анализа



Климова Светлана Гавриловна – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН

e-mail: sgklimova@mail.ru

Теоретические подходы к изучению трудовых отношений на предприятии в методологии ситуационного анализа¹

Аннотация

В статье ставится проблема недостаточного внимания к объективным детерминантам поведения людей в эмпирических социологических исследованиях. Систематизированы положения ситуационного подхода в социологии и предложена концептуальная схема ситуационного анализа в социологических исследованиях на предприятиях

Abstract

The article raises the problem of insufficient attention to the objective determinants of human behavior in empirical sociological research. The article explores the situation-based type of analysis and provides the conceptual scheme of the situation analysis in sociological studies conducted on enterprises.

Ключевые слова: ситуация, контекст, определение ситуации, субъект, поведение, анализ концепций

Keywords: situation, context, definition of situation, subject, behavior, analysis of concepts

Психологический редукционизм как исследовательская проблема

Обратиться к концепту «ситуация» и связанным с ним методологическим и методическим требованиям к организации эмпирических социологических исследований заставляет про-

¹ Статья написана по материалам доклада на V научно-практической конференции «Социологические методы в современной исследовательской практике» 22 февраля 2011 г. Методы ситуационного анализа разрабатываются в рамках проекта 10-06-00033 «Методология и методы ситуационного анализа на предприятии». Руководитель проекта – С. Г. Климова. Участники проекта: Н. В. Авдошина, В. Ю. Бочаров, И. А. Климов, М. А. Михеенкова, Б. Г. Тукумцев, В. К. Финн, В. А. Ядов.

блема ограниченности инструментария, которым пользуется подавляющее большинство социологов в эмпирических исследованиях вообще, и на предприятиях в частности.

Как правило, материалом для обобщений и выводов служит лишь субъективная информация, данные опросов. Объективные детерминанты поведения если и рассматриваются, то в ограниченном объёме, в зависимости от возможностей, желания, эрудиции авторов анализа. Психологический редукционизм имеет следствием широкую распространённость в СМИ и политической аналитике интерпретационных схем, связывающих те или иные социальные проблемы с «менталитетом». Преувеличенное внимание в анализе к феноменам сознания при игнорировании ситуации, вызвавшей те или иные настроения и поведение, приводит к тому, что даже вполне «земные», конкретные проблемы анализируются в контексте тех или иных характеристик респондентов. Обобщения звучат примерно так: «мнения о работе столовой (общественного транспорта, медпункта) зависят от возраста, образования респондентов, их отношения к градоначальнику». Но вопрос о зависимости этих мнений от цен в столовой, количества автобусов на маршруте или наличия врача в медпункте даже не ставится. Соответственно звучат и выводы: надо просвещать, объяснять, пропагандировать. Ещё одно следствие психологического редукционизма – релятивизация данных, осознанная или неосознанная манипуляция формулировками вопросов и интерпретациями ответов и, как следствие, недоверие к социологическому знанию вообще. В обществе укореняются представления, что социологические исследования – это изучение мнений, которые можно подтасовывать (формировать). Такая ограниченность обусловлена, в частности, методологическими и методическими трудностями. Чрезвычайно сложно учесть и проанализировать весь комплекс переменных, да и непонятно подчас, что считать всем комплексом переменных. Кроме того, непонятно, как интегрировать в анализе объективные характеристики ситуации и данные, определяющие сознание и поведение участников.

Для того чтобы учесть в эмпирическом социологическом исследовании не только феномены сознания, но и социальный контекст, в котором эти феномены проявляются, мы обратились к методологии ситуационного анализа. Под последним мы понимаем комплексное эмпирическое исследование, ориентированное на выявление, анализ и решение конкретной социальной проблемы, возникшей в сфере трудовых отношений на предприятии. Такое исследование – прикладная практическая задача. Но решить её можно наиболее успешным способом, если изначально понимать, какие базовые принципы, постулаты заложены в основу именно ситуационного подхода и, соответственно, какие практические задачи можно решать с его помощью.

Психологический редукционизм имеет следствием широкую распространённость в СМИ и политической аналитике интерпретационных схем, связывающих те или иные социальные проблемы с «менталитетом». Преувеличенное внимание в анализе к феноменам сознания при игнорировании ситуации, вызвавшей те или иные настроения и поведение, приводит к тому, что даже вполне «земные», конкретные проблемы анализируются в контексте тех или иных характеристик респондентов.

На наш взгляд, методология ситуационного анализа позволяет:

1. Развести в комплексе значимых факторов объективные и субъективные параметры социальной ситуации;
2. Ввести в объяснительную модель объективные и субъективные факторы вместе;
3. Определить границы (временные, событийные) воздействия объективных и субъективных факторов на ситуацию;
4. Сравнивать ситуацию на разных объектах, имеющих один и тот же базовый признак (например, отраслевая принадлежность предприятия или размер поселения), или на одном объекте в разных ситуациях.

Предприятие и проблемную ситуацию на предприятии в качестве «поля», на котором предполагается апробировать методологию ситуационного анализа, мы выбрали потому, что ситуация там имеет чёткую локализацию в социальном пространстве и во времени. Она может быть проще названа по главному событию (например, сокращение штатов, организационные новшества, забастовка) и потому более удобна для отработки логики исследования и инструментария, чем другие объекты, хотя ситуационный анализ может быть универсальной стратегией для социологов.

К методологии ситуационного анализа активно обращаются психологи. И это понятно: как методология эмпирического исследования он был создан именно психологом К. Левиным и его учениками. В частности, Л. Росс и Р. Нисбетт впервые сформулировали принцип, названный ими «фундаментальной ошибкой атрибуции». Многочисленные эксперименты позволили им выступить против «наивного диспозиционизма», который заключается в том, что люди легче приписывают причины поступков личностным качествам субъекта действия, а не контексту этого действия (см.: [1, с. 162]). Они делают следующий вывод: «...когда людям необходимо интерпретировать разворачивающиеся вокруг них события, они бывают склонны не обращать внимания на ситуационные влияния либо придавать им недостаточно большое значение... Люди объясняют прошлые действия и предсказывают будущие действия, исходя из предполагаемых личностных черт...» [1, с. 163–164].

Однако и в социологии ситуационный анализ имеет большую историю и важные для прикладного исследования методологические принципы. Целостная проблематизация, постулируемая им, требует мобилизации разных теоретических подходов и концептуальных схем, наиболее релевантных для анализа того или иного аспекта проблемы. Поэтому мы даём характеристику тех теорий, которые могут быть применимы для ситуационного анализа на предприятии.

Для того чтобы учесть в эмпирическом социологическом исследовании не только феномены сознания, но и социальный контекст, в котором эти феномены проявляются, мы обратились к методологии ситуационного анализа. Под последним мы понимаем комплексное эмпирическое исследование, ориентированное на выявление, анализ и решение конкретной социальной проблемы, возникшей в сфере трудовых отношений на предприятии.

Теоретические основания ситуационного анализа

Впервые к понятию ситуации и возможностям ситуационного анализа в социологии обратились в начале XX в. американские социологи У. Томас и Ф. Знанецкий. По их мнению, ситуация включает три вида данных:

1. Объективные условия, которые в данный момент прямо или опосредованно воздействуют на статус индивида или группы;

2. Предшествующие установки индивида или группы, которые в данный момент влияют на их поведение;

3. Определение ситуации, т. е. более или менее ясную концепцию условий и осознание установок. Когда ситуация разрешена, результат деятельности становится элементом новой ситуации.

У. Томас и Ф. Знанецкий также подчеркивали, что «ситуация может быть контролируема либо изменением условий, либо изменением установок, либо изменением и тех и других...» [2, с. 193–194].

Здесь, как мы видим, обозначены три базовых элемента ситуации, которые авторы предлагают включать в анализ: объективные условия, установки индивидов, вовлечённых в ситуацию, и определение ситуации. В течение XX в. эта базовая идея дополнялась, уточнялась, конкретизировалась исследователями разных направлений. Интерес к концепту «ситуация» возрастал, поскольку вызовом времени для социальных аналитиков стали неустойчивые процессы, неопределённость, поливариантность развития социума. Появились концепции, позволяющие детально описать элементы ситуации и механизмы взаимодействия агентов, её конструирующих.

В ряду этих концепций следует, в первую очередь, упомянуть теорию фреймов И. Гофмана, который, полемизируя с У. Томасом, подчёркивал, что субъективность конструирования социальной ситуации не следует преувеличивать. Определения ситуации создаются не произвольно их участниками, а нормативно заданными структурами взаимодействий (контекстом), которые существуют дольше, чем конкретная ситуация.

И. Гофман ввёл в научный оборот понятие «фрейм» именно для того, чтобы обозначить, что у действующего индивида есть рамки, ограничивающие его произвол в определении ситуации. Фреймы организованы в системы фреймов (frameworks, гофмановское именование метаконтекстов). Среди систем фреймов «онтологическим приоритетом» обладают первичные или базовые, которые подразделяются на природные (природный метаконтекст) и социальные (социальный

метаконтекст). В природных системах фреймов, по мнению И. Гофмана, царят детерминизм и предопределённость. В социальных системах фреймов, напротив, участвуют воля, целеполагание и разумность – живая деятельность, воплощением которой является человек (см.: [3, с. 81–82]).

При этом И. Гофман большое значение придает «совокупности опосредующих социальное взаимодействие материальных объектов, которые «фреймируют» ситуацию, закрепляют её в окружающем мире, наделяют объективностью. Материальный объект рассматривается как некий «якорь» (anchor) социального взаимодействия, которое происходит в определённом месте. Места же структурируются не взаимодействующими людьми, а опосредующими это взаимодействие факторами; и именно в материальных объектах, с точки зрения И. Гофмана, закреплён неконструируемый смысл ситуации: «Обстановка тяготеет к неподвижности (в географическом смысле), так что тот, кто хотел бы использовать определённую обстановку как часть своего представления, не сможет его исполнять, пока не попадёт в соответствующее место, и будет вынужден прекратить своё выступление, если покинет его» [4, с. 53].

Заметим, что само «место» или «местоположение», по мнению И. Гофмана, представляет собой «матрицу, определяющую схему» действий. Он отмечает: «Фабрики, аэропорты, госпитали и общественные дороги – это всё поведенческие обстановки, которые поддерживают порядок взаимодействия, как правило, распространяющийся в пространстве и времени за границы любой единичной социальной ситуации, возникающей в таких обстановках» [5, с. 68].

Для понимания места и функций социальных установок в ситуационном анализе важно наблюдение И. Гофмана о рекурсивном характере фрейма (см.: [3, с. 384]). Рекурсивность означает, что фрейм устойчив даже в своей изменчивости. Каждому эпизоду человеческой деятельности свойственна продолжительность: ценностно-нормативные представления (концептуализации), сопровождающие эпизод жизни, заключённый в рамки фрейма, существовали до начала эпизода и продолжают существовать после его завершения. А это значит, что человек всегда будет стремиться к тому, чтобы увязать прежний и новый опыт, знания, оценки. Описания ситуации помещены в определённую рамку («Как должен вести себя человек моего положения, оказавшийся в подобной ситуации»), а значит, нормативно обусловлены. С другой стороны, человек – не калька существующей здесь и сейчас нормативной системы. Он всегда стремится сохранить идентичность, а значит, встроить в определение ситуации собственные – усвоенные в ходе предыдущей социализации – смыслы. Эмпирическая верификация концепта «фрейм» затрудняется его многозначностью. Как пишет В. С. Вахштайн, «фрейм используется И. Гофманом и как синоним “ситуации”, и как синоним “определения ситуации”.

И. Гофман ввёл в научный оборот понятие «фрейм» именно для того, чтобы обозначить, что у действующего индивида есть рамки, ограничивающие его произвол в определении ситуации.

Это одновременно и “матрица возможных событий”, которую таковой делает “расстановка ролей”, и “схема интерпретации”, присутствующая в любом восприятии» [6, с. 110].

Таким образом, для эмпирического исследования можно использовать идеи И. Гофмана, в соответствии с которыми анализ ситуации должен включать: природный контекст; социальный контекст, время существования ситуации, ценностно-нормативные рамки человеческой деятельности.

Соображение о том, что при анализе социальной ситуации следует принимать во внимание природный и социальный контекст, означает, что важны не только субъективные смыслы социальных действий, но и зависимость тех или иных смыслов от объективных условий деятельности субъектов. В этом мы следуем формуле К. Маркса о бытии, которое определяет сознание, и согласны с современными авторами, отвергающими крайности культурального подхода об автономии культуры относительно экономики и социальных отношений (см.: [7, с. 3]).

Развивает идею контекстов и вскрывает некоторые механизмы взаимного влияния субъективных и объективных составляющих ситуации концепция «трёх миров» К. Поппера. Первый из трёх миров (мир 1) – это физический мир, или мир физических состояний (и объектов). Он содержит используемые нами физические ресурсы и физические препятствия. Любое действие имеет место в определённых материальных обстоятельствах. Эти обстоятельства воспринимаются и оцениваются действующим индивидом в соответствии с его ожиданиями и интересами. Второй (мир 2) – ментальный мир или мир ментальных состояний (мир состояний сознания, установок на действие). Это мир индивидуального сознания. Третий (мир 3) – это мир идей (знаний) и социальных институтов, которые являются помощниками или ограничителями индивидуального действия (см.: [8, с. 9]). К. Поппер подчёркивает, что произвол индивидуального действия всегда ограничен социальными институтами. Или, говоря словами К. Маркса, «люди творят историю, но они творят её в обстоятельствах, которые они не выбирают» (цит. по: [8, с. 11]). Чтобы не потерпеть неудачу в социальном мире, люди «выстраивают в уме концептуальную карту общества и его характеристик, своего местоположения в нём, возможных путей, которые приведут к намеченным целям, и опасностей на этих путях» [8, с. 11]. Индивидуальные «карты» полностью не совмещаются, но они делают возможной приемлемую координацию, поскольку строятся из элементов разделяемых верований и образцов поведения. Поскольку факты социального мира постоянно изменяются, необходимо постоянно сверять свою «карту» в непрерывном интерсубъективном процессе. Те её элементы, которые способствовали неудачным действиям, должны быть уничтожены (см.: [8, с. 11]).

Основная задача ситуационного анализа для исследователя, в соответствии с концепцией К. Поппера, – «различать ситуацию как представление действующего и ситуацию, как

Для эмпирического исследования можно использовать идеи И. Гофмана, в соответствии с которыми анализ ситуации должен включать: природный контекст; социальный контекст, время существования ситуации, ценностно-нормативные рамки человеческой деятельности.

она есть (и то и другое, разумеется, предположительно)» [8, с. 19]. При этом и физический, и социальный аспекты должны учитываться в совокупности, если это нужно для объяснения проблемной ситуации (см.: [8, с. 20]).

В полипарадигмальном пространстве современной социологии продуктивными для ситуационного анализа являются некоторые базовые положения активистской парадигмы в социологии. Прежде всего, следует упомянуть теорию социального становления П. Штомпки (см.: [9]). Он выделяет три уровня социальных процессов и три состояния социального становления. Высший уровень – структуры, которые рассматриваются как эмерджентные межсубъектные сети. Это означает, что они автономны по отношению к агентам. Структуры, как регулярно воспроизводящиеся «наборы» правил и ресурсов, проявляются в памяти индивидов в виде «отпечатков» социальной практики и отличаются «отсутствием субъекта». Агенты (низший уровень), в свою очередь, относительно не зависимы, их действия не полностью предопределены структурами и даже могут противостоять им (мобилизация для инноваций или протеста). На среднем уровне (реальности социальных процессов) происходит взаимодействие структур и агентов, образуя цепь событий (эвентуализация), практики взаимодействия. Дуализм агентов, поясняет П. Штомпка, можно рассматривать по принципу комплиментарности, имея в виду, что «свойства агентов являются и продуктами структур, и ресурсами для их построения» [9, с. 272].

Для ситуационного анализа важна трактовка времени П. Штомпки. Он рассматривает «общие свойства времени как измерителя любого социального феномена» и «специальные характеристики времени как аспекта социальных изменений». Различая «количественное» и «качественное» время, П. Штомпка пишет: «В социальных изменениях время проявляется в двух ипостасях. Оно может служить внешней рамкой для измерения событий и процессов. Это – “количественное время”. “Качественное” время связано с социальными изменениями как внутреннее, имманентное, онтологическое свойство событий и процессов» [9, с. 52]. «Качественное время» определяется природой социальных процессов. Это «время в событиях», т. е. то, что в социологии обозначается термином «социальное время» (см.: [9, с. 52]). Анализируя «временные ориентации» агентов, П. Штомпка различает несколько аспектов:

1. Уровень осознания времени (озабоченность либо пренебрежение временем);
2. Глубина осознания времени (важность краткосрочной и долгосрочной перспективы);
3. Форма или вид времени: циклическое или линейное;

Основная задача ситуационного анализа для исследователя, в соответствии с концепцией К. Поппера, – «различать ситуацию как представление действующего и ситуацию, как она есть (и то и другое, разумеется, предположительно)». При этом и физический, и социальный аспекты должны учитываться в совокупности, если это нужно для объяснения проблемной ситуации.

Для ситуационного анализа важна трактовка времени П. Штомпки. Он рассматривает «общие свойства времени как измерителя любого социального феномена» и «специальные характеристики времени как аспекта социальных изменений».

4. Ориентация на прошлое или будущее (традиционалистская или футурологическая);

5. Интерпретация будущего, к которому можно подходить либо как к чему-то, что нужно принимать пассивно, либо к чему-то, что надо активно конструировать; если первое предполагает согласие и адаптацию, то второе – планирование и формирование;

6. Ориентации на изменения, новизну и прогресс либо предпочтение повторяемости, сходства и порядка.

По мнению П. Штомпки, правила (нормативные ожидания) относительно времени структурно встроены в более широкую сеть правил социальных нормативных систем.

Время в ситуационном анализе фигурирует как одна из основных аналитических переменных, поскольку принципиально важно, в каком пространственно-временном масштабе исследователь определяет социальную ситуацию, её начало и конец; полагает её устойчивой или «той же самой». В описании ситуации её участниками важны, если говорить в терминологии П. Штомпки, качественные параметры времени: нечто происходит одновременно, быстро, преждевременно, с опозданием, и пр. Здесь могут быть зафиксированы важные точки несовпадений во мнениях участников событий и, соответственно, в определении причин происходящего.

Ещё одна идея П. Штомпки, важная для ситуационного анализа, это идея субъектности. Он предлагает для эмпирического анализа универсальный исследовательский инструмент – принцип INIO (см.: [9, с. 28–30]). Согласно этой модели, любую социокультурную общность можно проанализировать, принимая во внимание четыре измерения: «I» – идеологии, системы ценностей; «N» – нормативная система; второе «I» – интеракции (вертикальные, горизонтальные или сетевые); «O» (opportunity) – социальный ресурс групповых и индивидуальных субъектов. Эта идея лежит в русле современных социальных теорий активистского направления, которые рассматривают человека как активного субъекта собственной жизнедеятельности (А. Турен, П. Бурдьё, Э. Гидденс, Ю. Хабермас), побуждают анализировать «деятельный потенциал» субъектов, обусловленный, в частности, наличием некоторого набора ресурсов: естественных (материальных), институциональных, личностных.

Здесь для нас важно то, какими персональными и социальными ресурсами располагают агенты, включённые в ситуацию. Одни имеют власть, деньги, связи, и потому способны навязывать правила. Другие не имеют таких ресурсов, и потому вынуждены подчиняться. В трудовых отношениях ситуация «начальник сильнее, потому что он обладает всеми перечисленными ресурсами», не всегда очевидна, потому что у работника тоже есть ресурсы. Это профессионализм и соли-

дарность. Другое дело, что работники не всегда умело пользуются этими ресурсами, но это как раз и может быть предметом социологического анализа.

Теорией, способной прояснить вопрос о том, как в ситуационном анализе исследователь может учесть многочисленные параметры ситуации и составить внятную историю возникновения, развития и разрешения какой-то социальной проблемы, является теория становления правил Т. Барнса и Е. Флэм, в которой сделана попытка совместить структуральный и активистский подходы (см.: [10]). Здесь описывается механизм возникновения и изменения систем правил, которые, согласно изложенным выше теориям, являются важнейшими параметрами ситуации и, соответственно, объектом анализа для исследователя.

В рамках этой теории индивиды, группы, организации, сообщества рассматриваются как социальные субъекты, «продуцирующие и проводящие в жизнь системы социальных правил» [10, с. VIII]. Индивиды, хотя бы частично социализированные, интернализуют социальные структуры именно как системы правил. Проблема в том, что акторы часто придерживаются разных систем правил, противоречащих друг другу; по-разному понимают и истолковывают одни и те же правила. Поэтому нормы, законы, организационные принципы могут быть и источником конфликтов, и основой согласия. Одни акторы стремятся реформировать системы правил (СП), другие сохранить их (см.: [10, с. IX]). Разное отношение к правилам определяется не столько личностными особенностями акторов, сколько их встроенностью в социальные организации, которые создают разные режимы правил. Социальные роли управляют поведением акторов, заставляя их подчиняться определённым режимам правил. Соответственно, проблемная (конфликтная) ситуация – это следствие пересечения (*intersecting*) и множественности СП, а также усилий акторов изменить правила. Последние принимаются тогда, когда возникает консенсус или легитимация правил и СП, а также тогда, когда имеет место принуждение к соблюдению правил. Социальная власть и насилие – главные факторы в формировании и реформировании правил и СП.

Применительно к ситуационному анализу на предприятии теория правил Т. Барнса и Е. Флэм обращает внимание исследователей на значимость культурных особенностей данной организации, вытекающих отсюда режимов правил и особенностей управленческих и других регулирующих социальных институтов, каковые, с одной стороны, сегодня традиционно жёсткие, а с другой – амбивалентны и слаболегитимны. Функции институтов и режимов правил в конкретных организациях выполняют фоновые практики. В условиях ситуативных влияний и неопределённости режимов правил значимыми являются характеристики акторов: их знания, осведомлённость, властные ресурсы, роль во взаимоотношении-

В трудовых отношениях ситуация «начальник сильнее, потому что он обладает всеми перечисленными ресурсами», не всегда очевидна, потому что у работника тоже есть ресурсы. Это профессионализм и солидарность. Другое дело, что работники не всегда умело пользуются этими ресурсами, но это как раз и может быть предметом социологического анализа.

ях, возможности контроля над ресурсами. Важна информация о конкретных решениях и действиях акторов. Это, например, действия, поддерживающие или меняющие культурные рамки, системы правил, механизмы формирования групп и социализации акторов. В прикладном исследовании на предприятии это – законы и инструкции; система санкций и система обучения персонала, особенно управленцев разного уровня (их «социализация»). Теория становления правил позволяет классифицировать правила на:

- заданные извне организации правила, ограничения таких-то действий, или внутриорганизационные правила;
- классифицирующие или дескриптивные (позиции акторов, типы взаимодействий, ролевые функции, следствия взаимодействий);
- проспективные, предписывающие нормы взаимодействия и ценностно-нагруженные (цели, идеалы);
- организационные и технические;
- формальные, официальные и неофициальные, «неписанные» правила;
- метаправила, т. е. поддерживающие «режимы правил».

К факторам, поддерживающим следование правилам, относятся: законы и подзаконные акты; нормы, сопровождаемые санкциями; взаимное согласие, контракт; общественное мнение.

В соответствии с теорией становления правил, важно понять, какие режимы правил используются реально в данной ситуации и не следует ли их заменить. Важен и такой параметр, как предвидимые и непредвидимые следствия нарушения режимов правил во взаимоотношениях. Их можно фиксировать по характеру и численности рядовых и неожиданных конфликтов, по уровню «солидаризации – дезинтеграции» статусных групп и их сообществ.

При анализе конфликтной ситуации, если руководствоваться идеями Т. Барнса и Е. Флэм, следует учитывать в структуре противостояния, помимо интересов сторон, несогласованность правил, а также применяемые режимы побуждения к исполнению правил (убеждение, санкционированное принуждение, не санкционированное принуждение). Заметим, что нелегитимизированное принуждение в этой концепции не упомянуто.

Ещё одним элементом процессов становления и изменения режимов правил являются взаимодействия и отношения между акторами, которые описываются как сотрудничество либо конкуренция; мирные – конфликтные; инструментальные – экспрессивные; добровольные – вынужденные (по обя-

Применительно к ситуационному анализу на предприятии теория правил Т. Барнса и Е. Флэм обращает внимание исследователей на значимость культурных особенностей данной организации, вытекающих отсюда режимов правил и особенностей управленческих и других регулирующих социальных институтов, каковые, с одной стороны, сегодня традиционно жёсткие, а с другой – амбивалентны и слабелегитимны.

занности); светские – связанные с религиозными нормами. Сами взаимодействия рассматриваются в бинарных оппозициях как: иерархические – не иерархические; интимные – дистантные; формальные – не формальные.

Идеи Т. Барнса и Е. Флэм продуктивны для эмпирического анализа правил и режимов правил, а также механизмов их изменения.

Концептуальные основания для поиска переменных, характеризующих механизм определения ситуации субъектами, в неё включёнными, формирующих и изменяющих правила, мы находим в когнитивной социальной психологии.

В известном учебнике Я. Щепаньского, вышедшем ещё в конце 60-х гг. XX в., утверждалось, что общественную жизнь можно рассматривать как «непрерывный ряд ситуаций, в которых люди встречаются, воздействуют друг на друга, что-то сообщают друг другу, чего-то требуют друг от друга, стараются оказать какое-то влияние на поведение других, получить от них что-то и т. д.» [11, с. 53]. При этом Я. Щепаньский подчёркивал, что «каждая встреча с другими людьми – это новая ситуация. Прежде чем что-то сделать в этой ситуации, мы должны её определить: есть ли это, например, совещание, или дружеская беседа, или требование чего-то» [там же]. То есть, определение ситуации необходимо для применения соответствующего образца деятельности и поведения. В свою очередь, образец – «это способ поведения, признанный “нормальным” в данной ситуации, или, лучше сказать, диапазон поступков, признанных допустимыми и нормальными в данной ситуации» [там же].

То есть, чтобы действовать люди должны знать, где они находятся, с кем взаимодействуют, ради какой цели, чего ждут от них, чего следует ждать от других. Таким образом, определение ситуации – это не установление фактов, а их истолкование. Чтобы действовать, люди как-то понимают (более или менее адекватно) факты. То, как человек определил ситуацию, во многом детерминирует его поступки. Проблема здесь в том, чтобы совместить конкурирующие толкования ситуации участников взаимодействия. С одной стороны, как отмечал Ю. Хабермас, определение ситуации «представляет особую проблему, ведь в процессе совместных истолкований ни один из участников не обладает монополией на интерпретацию» [12, с. 23–24]. Но, с другой стороны, монополия на интерпретацию всё-таки может быть установлена в своих интересах некоторыми участниками ситуации.

Субъект-объектный подход, акцент в котором делается на взаимодействии и взаимовлиянии объективных и субъективных факторов ситуации, наиболее полно отражен в книге Л. Росса и Р. Нисбетта «Человек и ситуация. Уроки социальной психологии» (см.: [1]). Они сформулировали три основные идеи о детерминантах социального поведения в целом и определения ситуации в частности.

Первая идея – это положение о сильном детерминирующем влиянии на поведение непосредственной ситуации, в которой находится человек. Это влияние может быть не всегда сильным и очевидным, но предопределившим действие. Идея о силе и не всегда очевидном характере влияния ситуации на поведение приводит к выводу о том, что изменение параметров непосредственной социальной ситуации может влиять на поведение сильнее личностных особенностей актора. Эта идея берёт начало в экспериментах «отца» ситуационного подхода в социальной психологии К. Левина. Предметом его особого интереса была способность ситуационных факторов и социальных манипуляций влиять на поведение, которое традиционно принято считать отражением личностных диспозиций и предпочтений.

Вторая идея касается субъективной интерпретации (construct) и её влияния на поведение человека. По мнению Л. Росса и Р. Нисбетта, субъективная интерпретация не является ни зеркальным отражением внешней ситуации, ни продуктом произвольного «конструирования реальности» познающим субъектом, а представляет собой результат именно взаимодействия между человеком и ситуацией. Вторая идея служит уточнением и в определённом смысле ограничением первой. Здесь важна мысль о том, что масштаб социальной ситуации в её онтологическом плане не то же самое, что в ментальном. Субъект регулирует своё социальное поведение, руководствуясь собственным пониманием и восприятием ситуации, но его понимание не произвольно, а задано одновременно и контекстом (ситуацией в онтологическом плане), и личностными (в том числе когнитивными и ценностными) особенностями. И дело не просто в том, что субъективное восприятие и понимание важны, а в том, что люди не осознают наличие этого влияния («наивный реализм»), недооценивают изменчивость и разнообразие субъективных интерпретаций одной и той же объективной ситуации и, когда объясняют чужое поведение, бывают не в состоянии сделать поправки на межиндивидуальные различия интерпретаций.

Третья идея касается конфигурации сил, действующих в тех социальных системах, частью которых является субъект. Л. Росс и Р. Нисбетт, говоря о том, что некоторое поведение представляет собой «результатирующую действия множества сил», вводят понятие «напряжённые системы» (см.: [1, с. 50–51]). Это значит, что некоторые «силы» подкрепляют друг друга, а некоторые противостоят друг другу. В этом «балансе» участвуют не только индивид с его диспозициями и вовлечённостью в деятельность и ситуация, но и групповые нормы. Носители этих норм могут подвергать индивида, демонстрирующего ненормативное поведение, санкциям. Эти предполагаемые или реальные санкции могут оказать гораздо большее влияние на поведение, чем возможность получить какие-то выгоды из-за ненормативного поведения. Данная идея

перекликается с размышлениями о значимости такой аналитической переменной в социологическом анализе ситуаций, как ресурсы субъектов в неё вовлечённых. Но Л. Росс и Р. Нисбетт обращают внимание на то, что взаимодействие субъектов, обладающих разными ресурсами и имеющих не всегда и не во всём совпадающие цели, создаёт напряжение в системе взаимодействия, и это напряжение может сохраняться либо до того момента, когда она распадётся, либо до момента конфликта.

Концепт «напряжённых систем» связан с понятием «квазистационарное равновесие» в теории поля К. Левина. Речь идёт о том, что неразрешённая проблема вызывает напряжение в кажущейся статичной ситуации (например, никто не бастует, но недовольство растёт). Такое квазистационарное равновесие возникает потому, что стимулы и силы, направленные на изменение, сталкиваются со стимулами и силами, ориентированными на сохранение. Когда же изменение всё-таки происходит, его результаты часто приобретают лавинообразный характер, поскольку высвобождаются мощные силы, уже до этого существовавшие внутри системы («русский бунт бессмысленный и беспощадный»).

Таким образом, теоретическая триада в концепции Л. Росса и Р. Нисбетта выглядит следующим образом: ситуационизм, субъективизм, динамизм напряжённых систем. Именно на этих трёх «китах» должно, по их мнению, строиться эмпирическое исследование.

Идею «напряжённых систем» можно дополнить и переосмыслить в контексте «проблемной ситуации» и разной степени вовлечённости акторов в неё. Известно, что ситуация становится проблемной тогда, когда все её участники осознают наличие неразрешённого противоречия, начинают спорить, обсуждать, конфликтовать по поводу положения дел. Теория Л. Тевено (см.: [13]) позволяет осмыслить многообразие «режимов вовлечённости» (engagement) в события: непосредственное участие, близость, сочувствие, безразличие.

Важно, что Л. Тевено акцентирует внимание на способах взаимодействия между людьми в проблемной ситуации, координации действий с перспективой перехода от режима «внутреннего дела» к публичности. В нашем случае, например, когда конфликт между работниками и руководством становится предметом обсуждения в СМИ.

По мнению К. Левина, анализ любой ситуации должен начинаться с признания, во-первых, того, что «поведение должно выводиться из всего количества одновременно сосуществующих фактов», а во-вторых, того, что «эти одновременно сосуществующие факты имеют характер силового поля постольку, поскольку состояние каждой части данного поля зависит от любой другой его части» (цит. по: [1, с. 13]). Существование простых механических закономерностей, соотносящих отдельные стимулы с конкретными реакциями,

Концепт «напряжённых систем» связан с понятием «квазистационарное равновесие» в теории поля К. Левина. Речь идёт о том, что неразрешённая проблема вызывает напряжение в кажущейся статичной ситуации (например, никто не бастует, но недовольство растёт). Такое квазистационарное равновесие возникает потому, что стимулы и силы, направленные на изменение, сталкиваются со стимулами и силами, ориентированными на сохранение. Когда же изменение всё-таки происходит, его результаты часто приобретают лавинообразный характер, поскольку высвобождаются мощные силы, уже до этого существовавшие внутри системы («русский бунт бессмысленный и беспощадный»).

попросту невозможно, если учесть, что и те и другие встроены в динамический контекст, видоизменяющий и ограничивающий действие этих закономерностей.

Модель ситуационного анализа

Анализ этих и других концепций позволил создать модель ситуационного анализа на предприятии, которая в общем виде выглядит следующим образом. Та или иная социальная проблема (например, нехватка квалифицированных кадров) на предприятии возникает в определённом контексте. Контекст – это сочетание природных (географических), экономических, политических и культурных условий. Коллектив производственного предприятия работает в условиях, определённых общегосударственными законами, конъюнктурой рынка, местом (регионом) с некоторыми природными и культурными особенностями. На данном предприятии в данном контексте происходит событие, которое ставит под вопрос привычный порядок взаимодействия и которое упоминается участниками. Например, для ситуации нехватки квалифицированных кадров это – организационно-технологические нововведения. Этому главному событию предшествуют некоторые процессы, его порождающие или стимулирующие. Такие процессы или события мы называем эвентуальной предысторией ситуации.

Собственно ситуация – это цепь событий, включающих взаимодействие и взаимосвязь между действующими лицами; самих этих лиц со средой и общий смысл, который придают ситуации её участники. Ситуация имеет событийные рамки (с чего началось и чем кончилось, если кончилось к моменту исследования); эпизоды (что случилось по порядку). Ситуация имеет временные параметры – количественные (как давно началось нечто, как долго продолжается) и социальные (озабоченность теми или иными параметрами времени, выраженные в категориях «преждевременно», «запоздало», «слишком медленно», и пр.). Ситуацию все, в неё включённые, как-то интерпретируют, исходя из своих интересов, сферы компетенции, ценностного отношения к ключевому событию (в нашем примере – нужны ли нововведения на данном предприятии вообще). Эти интерпретации – элемент анализа, который мы называем «определение ситуации».

Но ситуация определяется не только с позиций интересов и ценностей, но и с учётом нормативных параметров – формальных и неформальных правил, действующих в ситуации. Правила описываются по следующим параметрам: жёсткость – гибкость; принятие – нелегитимность; консенсусное отношение к правилам – конфликтное отношение; система обучения правилам; формальные – неписаные правила; режимы побуждения к исполнению правил; согласованность правил и интересов отдельных групп акторов.

По мнению К. Левина, анализ любой ситуации должен начинаться с признания, во-первых, того, что «поведение должно выводиться из всего количества одновременно сосуществующих фактов», а во-вторых, того, что «эти одновременно сосуществующие факты имеют характер силового поля постольку, поскольку состояние каждой части данного поля зависит от любой другой его части».

Влияние нормативных параметров может быть усилено или ослаблено субъектами ситуации – людьми, коллективами, институтами (собственник, местная власть, профсоюз, инспекция по труду), способными придать тот или иной импульс, то или иное направление ходу событий. Степень влиятельности зависит от ресурсов социальных субъектов – средств, позволяющих изменить ход событий, препятствовать намерениям других субъектов, вовлечённых в ситуацию. Социальными ресурсами принято считать деньги, власть, знания, солидарность. Однако степень мобилизации ресурсов зависит от режима вовлечённости в ситуацию – дистанции субъекта от событийной канвы ситуации (непосредственное участие, близость, сочувствие, безразличие).

На рис. 1 представлены элементы ситуации, которые предлагается включить в анализ поведения групп и индивидов.



Рис. 1. Значимые составляющие ситуации в эмпирическом исследовании

Комплексный подход к анализу социальной ситуации на предприятии позволит:

1. Выделить комплекс значимых объективных и субъективных параметров изучаемой проблемы (сокращение штатов, забастовка, технические или организационные инновации и пр.)

2. Сформировать систему признаков и индикаторов, дающих возможность сравнивать динамику развития социальных процессов на предприятии; ситуацию на разных предприятиях, имеющих один и тот же базовый признак (например, отраслевую принадлежность).

3. Определить условия влияния множества разных факторов на развитие ситуации.

Библиографический список

1. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии / Пер. с англ. В. В. Румынского. Под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна. – М.: Аспект Пресс, 2000.
2. Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В. И. Добренкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994, с. 183–195.
3. Гофман И. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта / Пер. с англ. Под ред. Г. С. Батыгина, Л. А. Козловой. – М.: ИС РАН; Фонд «Общественное мнение», 2004. – 750 с.
4. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. – М.: КАНОН-ПРЕСС-Ц, 2000. – 304 с.
5. Гофман И. Порядок взаимодействия (Послание президента Американской ассоциации социологов 1982 года) / Теоретическая социология: антология в 2-х ч. / Пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С. П. Баньковской. – М.: Книжный дом «Университет», 2002, т. 2, с. 60–104.
6. Вахштайн В. С. Драматургическая теория Ирвинга Гофмана: два прочтения // Социологическое обозрение. 2003, т. 3, № 4, с. 104–118.
7. Archer, M. Being human. – Cambridge University Press, 2003.
8. Верлен Б. Объективизм Поппера и метод критического рационализма // Социологическое обозрение. 2002, т. 2, № 4, с. 3–24.
9. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. Под ред. В. Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 416 с.
10. Burns, T; Flam, H. The Shaping of Social Organization. Social Rule System Theory with Application. – London: Sage Publ, 1987.
11. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. – М.: Прогресс, 1969. – 240 с.
12. Хабермас Ю. Отношения к миру и рациональные аспекты действия в четырех социологических понятиях действия // Социологическое обозрение. 2008, т. 7, № 1, с. 3–25.
13. Тевено Л. Креативные конфигурации в гуманитарных науках и фигурации социальной общности // Новое литературное обозрение. 2006, № 77, с. 285–313.