

**А.И. Кравченко**, докт. социол. наук, проф., ведущий науч. сотрудник кафедры истории и теории социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова\*

## СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ Н.И. ЛАПИНА

**A.I. Kravchenko**, doctor of sociology, professor, leading researcher of the Department of history and theory of sociology of the sociological faculty of Moscow State University, e-mail: kravchenkoai@mail.ru

## N.I. LAPIN'S SOCIOLOGY OF ORGANIZATIONS

*В советский период социология организаций не являлась ведущим направлением, поскольку используемый в ней концептуальный аппарат, глубина и основательность проработки проблематики не всегда импонировали идеологическим установкам властей. Куда более лояльной выглядела социология труда, доказывавшая преимущества социализма перед капитализмом. Но именно эта особенность позволяет считать ее не устаревшим сводом фундаментальных знаний, опираясь на который мы смело можем продвигаться вперед. Значимый вклад в развитие этой области социологии внес видный российский ученый Н.И. Лапин, которого современные читатели знают как специалиста совсем в других направлениях.*

*Над изучением структуры и функционирования организаций, сплоченности малой рабочей группы, бригадных форм организации труда, лидерства и стилей руководства, соотношением формальной и неформальной структуры, профессионально-квалификационной структуры, профессиональным отбором и расстановкой кадров, трудовой дисциплины, организационных инноваций, условий и оплаты труда, мотивации и стимулирования, наконец, воспитанием работника и идеологической деятельностью в трудовом коллективе в 1960–1980-е гг. трудились сотни, если не тысячи специалистов самых разных профилей и подготовленности — социологи, психологи, экономисты, философы, педагоги, юристы, инженеры. Методологической основой социологии организаций у Н.И. Лапина служат инновационный подход, теория социальных групп, ценностно-нормативный подход и трехфункциональная схема организационной структуры предприятия.*

**Ключевые слова:** социология, организация, структура, коллектив, группа.

*In the Soviet period, sociology of organizations was not a leading trend, as used in its conceptual apparatus, the depth and thoroughness of the study of the problems is not always impressed by the ideological authorities. Much more loyal looked sociology of work, to prove the superiority of socialism over capitalism.*

---

\* Кравченко Альберт Иванович, e-mail: kravchenkoai@mail.ru

*But this feature makes it possible to consider it not outdated set of fundamental knowledge, based on which we can move forward boldly. A prominent contribution to the development of the field sociology has made a prominent Russian scientist N.I. Lapin, which modern readers know as a specialist in completely different directions.*

*Over the study of the structure and functioning of organizations, cohesion small working group of brigade forms of work organization, leadership and management styles, formal and informal structure of the relationship, skill mix, professional selection and placement of personnel, labor discipline, organizational innovation, conditions and remuneration, motivation and stimulation, finally, the education of the worker and ideological activities in the workplace in the 1960–80s worked hundreds if not thousands of professionals of various profiles and preparedness: sociologists, psychologists, economists, philosophers, teachers, lawyers, engineers. The methodological basis of sociology of organizations have N.I. Lapin are an innovative approach, the theory of social groups, value-regulatory approach and the three-functional diagram of the organizational structure.*

**Keywords:** sociology, organization, structure, team, group.

Обращение к историческому прошлому социологии необходимо не только студентам, знакомящимся с ней впервые, но и преподавателям, которые не всегда имеют доступ к нужной литературе часто по причине ее отсутствия. Сегодня мы стали больше публиковать материалов из истории дореволюционного периода и современной зарубежной социологии. К советскому периоду мы относимся пока еще с некоторой осторожностью, считая, видимо, все сделанное тогда “не совсем научным”. Мол, над всем доминировала идеология, она и не позволяла творить истинную науку. На самом деле, наука в 1960–1980-е гг. была что ни на есть самая подлинная. Неподлинной была идеология. Доказательством существования такой науки в советский период служит социологическая концепция организации, автор которой и сегодня продолжает плодотворно трудиться, поражая коллег фундаментальными открытиями<sup>1</sup>.

Николай Иванович Лапин был признан одним из ведущих теоретиков отечественной социологии организаций еще в 1960–1980-е гг., т.е. в период наивысшего развития советской социологии. В ряде своих работ он обозначил предметную сферу социологии организаций — социальную организацию предприятия, выделил процессы и отношения в производственной организации, попытался проанализировать социальные функции, выполняемые организацией, их структуру и анатомию<sup>2</sup>. Н.И. Лапин определяет социальную орга-

<sup>1</sup> Кравченко А.И. История социально-экономической мысли в России. М., 2010.

<sup>2</sup> Лапин Н.И. Проблемы социологического анализа организационных систем // Вопросы философии. 1974. № 7; Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М., 1975.

низацию в широком смысле — как коллектив (организационно оформленное множество работников, объединенных производством необходимой обществу продукции), и в узком — как систему социальных групп и отношений между ними.

Свою научную деятельность Н.И. Лапин начал в 1965 г., когда ушел с должности заведующего редакцией литературы по истории философии и стал старшим научным сотрудником Института философии. Точнее сказать, сектора новых форм труда и быта (затем — сектор социологических исследований), который был первой социологической ячейкой в академических научных учреждениях страны (руководил сектором Г.В. Осипов; там уже активно работали В.В. Колбановский, Н.Ф. Наумова, В.Б. Ольшанский и еще около 20 человек). Сферой его научных интересов стала теория социальных групп и социальная структура общества, а также неформальные группы в производственной организации, как их составная часть<sup>3</sup>. Эмпирические исследования он начал летом 1966 г., предметом избрал роль поощрений и наказаний в первичном производственном коллективе (участке мастера). Объектом полевых работ стал Подольский механический завод — крупный производитель швейных машин промышленного и бытового назначения (до Октябрьской революции — завод Зингера)<sup>4</sup>. Н.И. Лапин вместе с помощниками Т.С. Сыровой и В.Н. Шаленко получили интервью от всех работавших в момент опроса на 27 участках (около 500 рабочих и 27 мастеров). На основе полученных данных были составлены социометрические матрицы взаимных симпатий/антипатий работников трудовых коллективов<sup>5</sup>.

Базовые положения, а также эмпирические изыскания в области социальной организации изложены в целом ряде публикаций Н.И. Лапина. После свертывания работ над исследовательским проектом “Социальная организация” (СО) в ИКСИ в 1973 г. Н.И. Лапин в 1974 г. изложил суть своих взглядов на эту проблему в статье “Проблемы социологического анализа организационных систем” (Вопросы философии, 1974, № 7). Ее высоко оценил не только В.Г. Подмарков, с которым Н.И. Лапин не раз обсуждал интересовавшие их вопросы, но и другие отечественные социологи. Публи-

---

<sup>3</sup> На эту тему он выступил с докладом на Всесоюзной конференции (Ленинград, 1967) и опубликовал статью: *Лапин Н.И.* Проблема неформальной группы в индустриальной социологии // Социальные исследования. Вып. 2. М., 1968.

<sup>4</sup> Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов на предприятии (Генеральный проект ИКСИ АН СССР, 1968—1973 гг.). М., 2004. С. 9.

<sup>5</sup> См.: *Лапин Н.И.* Человек в трудовом коллективе // Социология и идеология. М., 1969; *Болотова Н.Ф., Лапин Н.И.* Поощрения и наказания как оперативные средства руководства // Руководитель коллектива. М., 1974.

кация и сегодня не утратила своей актуальности, поскольку ссылки на нее появляются до сих пор. Одновременно вышла книга “Руководитель коллектива” (1974), в которой приведены результаты эмпирических исследований, проведенных аспирантами по ИКСИ, участвовавшими вместе с Н.И. Лапиным в проекте СО (И.Ф. Болотова, Ю.Е. Дуберман, Ю.Л. Неймер, В.Н. Шаленко).

В одной из своих ранних статей<sup>6</sup>, посвященных этой теме, автор дает некоторые базовые понятия социальной организации с точки зрения теории социальных групп. Под социальной группой (СГ) понимается совокупность работников, объединенных по значимому для них признаку, имеющих одинаковое положение (статус) в организации, общие интересы, ценности, нормы и образцы поведения<sup>7</sup>. Организацию он определяет как способ объединения множества индивидов для достижения определенной цели (или целей). По своему содержанию она представляет систему отношений между людьми.

СГ стоит на перепутье двух социальных потоков: через нее от общества (и организации) к индивиду идут ценности и нормы, а в обратном направлении — от индивида к организации (и обществу) — идет поток правил поведения (ценностные ориентации, нормативные установки, образцы поведения). На стыке этих двух процессов и возникают собственно групповые правила, дающие основание рассматривать ее как реальную группу<sup>8</sup>.

Н.И. Лапин выделяет два типа требований, предъявляемых работнику организацией: ценностные (обоснование цели организации) и нормативные (регулирующие поведение индивида). Особенно тщательно в организации регламентируются отношения власти, субординации и координации, правила приема новых членов и выхода из нее. Н.И. Лапин выделяет три функции организации: 1) целевую (продуктивную); 2) интегративную (объединение членов организации); 3) изменяюще-поддерживающую (поддержание социального статуса членов организации). В соответствии с ними существуют три типа социальных процессов функционирования организации — базовые (социально-трудовые), интегративные, изменяюще-поддерживающие. Надо сказать, что концепцию идентификационного ядра предприятия впервые выдвинул А.В. Тихонов еще в начале 1970-х гг. в рамках проекта СО, но лишь в формате опросной методики. Она не публиковалась вплоть до 2005 г. Н.И. Лапин обобщил его идею, предложив теоретическую концепцию идентификационных слоев предприятия, включающих ядро.

---

<sup>6</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии // Социология и производство. Казань, 1976.

<sup>7</sup> Там же. С. 96.

<sup>8</sup> Там же. С. 96–97.

В направлении от индивида к организации идет поток чего-то более конкретного и мощного: ожиданий (повышение зарплаты, получение жилья, устройство ребенка в садик и т.д., что можно решить именно с помощью предприятия), жалоб и предложений, а от организации к индивиду тянется шлейф заданий, приказов, окриков, штрафов, обещаний, вознаграждений, давления и т.п.

Социальные отношения, составляющие внутреннюю природу СГ, обладают следующими параметрами: группообразующий фактор, морфология и динамика группы, направление действия и степень формализации этих параметров, интеграция группы. Группообразующий фактор представляет собой совокупность признаков, на основании которых СГ выделяется именно как группа. Им может оказаться, например, цель деятельности. Морфологические параметры образуют “кристаллическую решетку” СГ. К ним относятся размер группы, наличие подгрупп, статусная система, “система престижей”, физические условия. К динамическим параметрам можно отнести все то, что заставляет СГ двигаться и развиваться, а именно: источники динамики (потребности, интересы, стимулы, мотивы, нормы), каналы коммуникации и средства контроля (вознаграждения и наказания), стандартизированные виды поведения (роли и образцы; роли — поведенческий аспект статуса, образец — поведенческий аспект нормы), уровни актуального поведения (индивидуальные поступки, групповые события и групповой процесс, понимаемый как статистически устойчивая последовательность групповых событий, ведущих к сохранению или изменению состояния группы), механизмы актуального поведения (детерминированные зависимости одних параметров от других, определяющие характер, направление и темпы групповых событий и процессов).

По существу перед нами одна из самых развернутых и основательных социологических теорий социальной группы, созданных к середине 1970-х гг. в отечественной науке. А поскольку СГ выступают основой социальной организации, то предложенную Н.И. Лапиным модель следует считать и одной из самых разработанных отечественных концепций социальной организации.

Среди различных критериев, на основании которых можно и нужно классифицировать СГ, а именно размер, статус, характер контроля, степень формализованности структур и механизмов динамики, Н.И. Лапин выбирает критерий отношения к собственности и проводит его методологический анализ. Оказывается, он работает только при капитализме, при котором существуют группы владеющих средствами производства (капиталисты) и не владеющих ими (рабочие). При социализме он не работает, поскольку классовые различия между людьми нивелированы одинаковым отношением

различных групп к этим самым средствам. “Это меняет сущность самих групп и их взаимоотношений. Между группами имеются различия по участию в управлении производством, по размерам дохода и по ряду других признаков, но определяются они прежде всего различиями в содержании деятельности различных СГ, связанными с разделением труда на современном этапе социалистического производства”<sup>9</sup>. Для социологии организаций самым ценным Н.И. Лапин считает поведенческий критерий. “Для целей исследования эффективности групп наибольшее значение имеет классификация групп в зависимости от детерминант их поведения, т.е. от того, характеристики какого из социальных субъектов оказывают наибольшее влияние на поведение того или иного вида групп”<sup>10</sup>.

Это означает, что при изучении СГ надо обращать внимание не на идеологический или классовый контекст, не на сознание людей и их намерения, а на вполне зримые и материальные признаки, связанные с поведением группы. А как еще можно судить об “эффективности групп”, если не анализировать конфликты, выполнение норм выработки, участие в рационализаторстве и т.п.?

Согласно подходу Н.И. Лапина, СГ складываются и функционируют под влиянием трех факторов — социальной среды, предприятия как организации, индивида. Автор предлагает проследить такое воздействие в “генетическом плане”. Первые два фактора составляют условия, а третий указывает на того, кому приходится жить в таких условиях. Социальная среда предприятия у Н.И. Лапина, как и у В.Г. Подмаркова, описывает “человеческий потенциал региона, в котором расположено предприятие”. В него входят социальная инфраструктура и трудовые резервы региона. А ничего другого для успешного функционирования организации из внешней среды и не требуется: надо знать, каких по квалификации, профессиям и демографическим данным работников может предоставить предприятию данная местность, и какие больницы, детсады, школы, химчистки и т.п. она может предоставить для их обслуживания. Все очень просто даже на интуитивном уровне, надо лишь облечь все это в научную форму.

Внутренняя среда предприятия, составляющая у Н.И. Лапина “второй ряд условий”, представлена по существу теми же компонентами — вещественными и людскими (кстати, у В.Г. Подмаркова, придерживавшегося концепции двойственности труда, они так и поименованы). Предоставленные регионом трудовые ресурсы поступают, правда, не все, а прошедшие через отдел кадров и профотбор,

---

<sup>9</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 100.

<sup>10</sup> Там же.

на предприятие и здесь составляют основу профессионально-квалификационной структуры предприятия. К ним применяются: а) требования рабочего места, б) должностные требования, в) материальные стимулы, г) моральные стимулы. Пожалуй, впервые мы видим материальные стимулы стоящими впереди моральных. Подобное нарушение канонических правил либо осталось незамеченным цензурой (сборник статей, напомним, вышел в Казани), либо свидетельствовало о либерализации социалистических нравов. В 1960-е гг. ни в одной работе нет и намека на то, что для социалистического труженика корыстные материальные стимулы важнее общественных моральных.

Характерна для социологии организации следующая оговорка: материальные и моральные стимулы выполняют роль фильтров, привлекающих на предприятие одну часть трудовых ресурсов и отсеивающих другую. Для социологии менеджмента функцию таких фильтров призван играть профотбор. Но оказывается, что не только для социологии менеджмента, но и для социологии предприятия (например, у О.И. Шкаратана). У Н.И. Лапина система стимулов-фильтров привлекает вполне конкретных индивидов для работы в определенном подразделении и неопределенной должности, т.е. ради достижения поставленной руководством цели. Целевые функции формируют целевые группы. «Их сущность состоит в том, чтобы достигать конкретные цели (прежде всего производственные, но также и управленческо-воспитательные). Поэтому мы называем их целевыми группами. Структура и механизм динамики этих групп обычно фиксированы в соответствующих положениях, уставах, инструкциях и т.п. документах, т.е. формализованы. На этом основании такие группы нередко называют “формальными”, что, однако, не выражает их сущности. К тому же наряду с формальными отношениями как основным типом отношений в рамках целевых групп складывается целая система отношений иного типа: внеформальная, т.е. отношения по поводу формальных целей и задач, но не укладывающиеся в рамки предписанных правил, а также неформальные, имеющие психологический, межличностный характер. Некоторые целевые группы вообще имеют малую степень формализации»<sup>11</sup>. Хотя Н.И. Лапин это и не упоминает, но в качестве последних могут выступать производственные совещания, комсомольские собрания, комиссии по аттестации и вообще любые временные группы, которые в 1980–1990-е гг. за рубежом будут именоваться матричными структурами.

---

<sup>11</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 101.

Коротко говоря, целевые группы — родовой признак отечественной социологии организаций. На Западе учение о целевых группах внутри организации не получило такого глубокого и основательного развития, не приобрело такого всеобъемлющего и методологически важного значения, как у нас. Достаточно сказать, что вклад в учение о целевых группах позже внесли такие крупные теоретики, как О.И. Шкартан (1978) и А.И. Пригожин (1980), не говоря уже о целом сонме подражателей и малоизвестных исследователей, не совершивших оригинальных открытий, но тщательно выявлявших новые детали и повороты темы. Вокруг учения о целевых группах выстраивалась типология формальных, неформальных, внеформальных и т.п. отношений, которую также можно отнести на счет национального своеобразия российской социологии организаций. Удивительно, но сложные классификационные типологии в нашей науке очень мало связаны с практикой, они не использовались в частнотеоретических построениях или эмпирических исследованиях в качестве основания для выдвижения проверяемых и более или менее эвристичных гипотез. Учение о целевых группах и типология формальных-внеформально-неформальных отношений так и остались теоретическим достоянием отечественной мысли.

По иерархическому принципу целевые группы делятся на следующие уровни: 1) *первичный* (низший) — малая рабочая группа (бригада) с одним уровнем руководства; 2) *средний* — система первичных, или малых групп, объединенных общим трудовым процессом и имеющих два уровня руководства (цех, отдел); 3) *высший* — система средних групп, объединенных единым производственным процессом и имеющих три уровня управления (предприятие, институт). По существу, подобная иерархия заимствована из социологии производственного коллектива и шире — из промышленной социологии. Нечто похожее мы встречаем у В.Г. Подмаркова, только у него трудовой коллектив подразделяется на а) первичный (бригада), б) вторичный (цех), в) основной (предприятие). Непонятно, зачем Н.И. Лапину потребовалось придумывать новую классификацию, а не использовать существующую. Логических обоснований в его статье нет.

Довольно плодотворной и оригинальной (в зарубежной литературе такого не обнаружено) выглядит типология групповых характеристик трех видов СГ — целевых, социально-психологических и макрогрупп (правильнее именовать их большими социальными группами или социальными категориями). Эти характеристики можно обобщить в виде таблицы (см. табл.).

Групповые характеристики различных видов социальных групп на предприятии<sup>12</sup>

| Целевые группы  | Социально-психологические группы   | Макрогруппы  |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цель (группообразующий признак)</li> <li>2. Рабочие позиции</li> <li>3. Рабочие операции, роли</li> <li>4. Подгруппы (цех, участок, бригада)</li> <li>5. Коммуникации</li> <li>6. Принципы управления</li> <li>7. Стимулы</li> <li>8. Нормы</li> <li>9. Образцы поведения</li> <li>10. Ценностные ориентации</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Симпатии (группообразующий признак)</li> <li>2. Поле согласованного непосредственного взаимодействия</li> <li>3. Малая совокупность симпатизирующих друг другу индивидов</li> <li>4. Роли</li> <li>5. Статусы</li> <li>6. Ценностные ориентации</li> <li>7. Нормы</li> <li>8. Образцы поведения</li> <li>9. Групповые цели, функции</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Макросоциальный признак (группообразующий признак)</li> <li>2. Большая, статистически измеряемая совокупность индивидов, обладающих данным макросоциальным признаком</li> <li>3. Потребности, интересы, ценностные ориентации</li> <li>4. Статусы, роли</li> <li>5. Мотивы, стимулы</li> <li>6. Нормы, образцы поведения</li> <li>7. Коммуникации</li> </ol> |

Порядок расположения характеристик по столбцам вовсе не случайный. Но он продиктован не столько эмпирическими данными, сколько логикой теоретического мышления. В целевых группах главной характеристикой выступает “цель”. Далее порядок расположения во взаимосвязи с целью строится так: “Ей соответствуют статусы, роли, коммуникации, стимулы и другие параметры, которые в свою очередь определяют структуру эмпирического группирования членов групп; в рамках этого группирования складывается система норм, образцов поведения и ценностных ориентаций”<sup>13</sup>. Очевидно, что чем ниже уровень характеристики в иерархии, тем менее важной и более зависимой она является. В этом ряду рабочие позиции главнее стимулов или ценностных ориентаций.

Принципы иерархии характеристик в социально-психологических группах иные. Почвой формирования малой группы выступают не заданные сверху цели, а формирующиеся снизу симпатии и антипатии. Они служат основой “поля согласованного взаимодействия”, на котором произрастают затем групповые нормы, образцы поведения, групповые цели и межличностные статусы (не следует путать последние с социальными или организационными). Вполне логичная и убедительная классификация, в которой на первом месте стоят чувства, а на последнем — групповые цели. Если

<sup>12</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 102–104.

<sup>13</sup> Там же. С. 101–102.

в первом случае исходным моментом служила организация, то во втором — личность.

Иерархия характеристик макрогрупп выводит нас за рамки отдельного предприятия в большой мир общества. Индивид выступает носителем не только внутренних, отчасти врожденных свойств, но и внешних, отчасти приобретенных: у него есть пол, возраст, национальность, а также профессия, образование и квалификация. Эти шесть фундаментальных характеристик приобретаются за пределами предприятия и описывают социальную структуру общества. Ими индивид обладает как представитель больших социальных групп. Третий вид СГ — макрогруппы — складывается под воздействием социальной среды.

К макрогруппам на предприятии относятся группировки по классовой принадлежности (рабочие, техническая интеллигенция), характеру труда (работники физического и умственного труда), профессии, квалификации, возрасту, национальности, полу. По существу, это те же самые группы, что составляют костяк социальной структуры общества. Только на предприятии мы видим ее уменьшенную копию. Но, как и у всякой копии, у структуры предприятия должны сохраняться основные признаки структуры общества и главный среди них — статистический. На предприятии должна иметься достаточно большая (статистически измеряемая) совокупность людей, обладающих каким-либо макросоциальным признаком, допустим, возрастом, образованием или квалификацией<sup>14</sup>. А если нет? Но об этом авторы модели структуры предприятия как уменьшенной копии структуры общества (и не только Н.И. Лапин) умалчивают. Хотя знать условия допустимости проведения аналогии между двумя типами социальной структуры — предприятия и общества — более чем необходимо. Несмотря на подобное упущение данную модель можно, как и указанные выше, отнести к специфически российским особенностям социологии организаций и социологии предприятия.

Еще одним завоеванием отечественной социологии организаций (а может быть и не только этой отрасли знания) следует считать *концепцию идентификационных слоев* работников. Одним из первых, а может быть и самым первым, в отчетливом виде ее сформулировал Н.И. Лапин, а затем разрабатывали ведущие советские социологи (и не только в социологии организаций), в частности, О.И. Шкартан и В.А. Ядов (последний вплоть до середины 1990-х гг. успешно изучал — концептуально и эмпирически — более широкий вариант данной модели, который можно было назвать теорией социально-

---

<sup>14</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 104.

психологической идентификации, характеризующей большие социальные группы в обществе).

Под *идентификацией* Н.И. Лапин понимает “сознательное, внутренне мотивированное принятие индивидом (в отличие от пассивной адаптации) целей, ценностей, норм и образцов поведения целевой группы или организации в целом”<sup>15</sup>. Для того чтобы говорить об идентификации, надо располагать какой-нибудь референтной группой. Для работника референтным объединением может быть предприятие в целом, профессиональная или любая другая целевая группа, вплоть до малой группы, например, группы сверстников, дружеской кампании или бригады. И все бы хорошо, но, оказывается, малые группы у Н.И. Лапина не равноправны по данному критерию. Если человек идентифицируется с бригадой, то это хорошо, а если с друзьями, то это, вроде как, плохо. Малые группы могут быть целевыми, а могут быть социально-психологическими. Равнение на первые приветствуется, а на вторые — нет: “...если у индивида нет референтной группы внутри СО предприятия или же таковой является лишь социально-психологическая группа, никак не связанная с официальными (формальными) целями и задачами СО предприятия, то это свидетельствует о неидентифицированности работника с предприятием и его целевыми группами”<sup>16</sup>.

Суровый приговор, вынесенный автором малым неформальным группам, эмпирически никак не подтвержден. А надо бы было сделать это, поскольку без эмпирического или логического обоснования он, этот приговор, повисает в воздухе. Постоянные тусовки у пивной, где рабочие обсуждают не только политику, женщин и футбольные матчи, но иногда и производственные проблемы, относятся к разновидности неформальных временных малых групп, которые никак не связаны с целевыми группами. Тем не менее, они помогают сплотиться работникам предприятия, почувствовать себя комфортно в его среде, а значит “внутренне мотивированно принять ценности и нормы предприятия”. Стало быть, далеко не все социально-психологические группы свидетельствуют о неидентифицированности.

В социальной организации (СО) Н.И. Лапин выделяет три идентификационных слоя работников: 1) слой безразличных работников, ориентированных только на собственные интересы и выгоду; он выступает источником конфликтов и текучести кадров; 2) слой локально идентифицированных работников, ориентированных не на предприятие в целом, а на отдельные целевые группы;

---

<sup>15</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 105.

<sup>16</sup> Там же.

3) слой организационно идентифицированных работников, ориентированных на предприятие в целом; они подчиняют свое поведение интересам организации, даже в ущерб своей собственной группе.

Идентифицированное ядро (позднее этот термин получит права гражданства в отечественной социологии под иным именем — “идентификационное ядро”) состоит только из последней слоевой группы работников, “которые не просто добросовестно относятся к своим обязанностям, но готовы действовать по неформальным правилам и образцам поведения ради успешного решения задач предприятия и повышения его престижа”<sup>17</sup>. Н.И. Лапин не приводит данных эмпирических исследований, показывающих, в каких процентных долях распределяются идентификационные слои на предприятии и какую долю от общего числа работников составляет идентификационное ядро. Тем не менее, принцип отнесения передовиков производства к идентификационному ядру получит широкое распространение в отечественной промышленной социологии и сподвигнет массы социологов на эмпирические исследования. Все они будут доказывать приблизительно одно и то же: при социализме к ядру относятся самые добросовестные и передовые рабочие; размеры ядра свидетельствуют о степени социальной и морально-политической зрелости данного коллектива.

Важны аргументы Н.И. Лапина в пользу того, что идентификационные слои представляют не статистические, а реальные группы: “Признак, по которому выделяются идентификационные слои (признак идентификации с целями, ценностями, нормами и образцами поведения), является поведенческим, уже по одному этому данные слои работников могут быть не просто статистическими группированиями, а и реальными совокупностями, проявляющими себя в действиях определенного типа”<sup>18</sup>. Несомненно, бихевиористский признак в отнесении группы к реальным совокупностям играет очень важную роль. Но он не может считаться единственным.

Статистические категории “вся молодежь” или “все пенсионеры страны” относятся в то же время к реальным совокупностям, так как каждый член этой группы отождествляет себя с целями, ценностями и нормами своей группы. Более того, он в действительности ведет себя в соответствии с ними. Тем не менее, такие категории сохраняют статус статистических и реальных одновременно. При этом термин “реальный” обозначает в случае с большими группами совсем не то, что и в случае с малыми. В малых группах люди знакомы друг с другом, каждодневно взаимодействуют между

---

<sup>17</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 106.

<sup>18</sup> Там же.

собой. Ничего подобного нет в больших группах. В малых идентификация с группой происходит скорее через механизм сплоченности, а в больших — через механизм солидарности. Первый, несомненно, относится к числу социально-психологических регуляторов поведения, а второй — к числу социально-символических. Разумеется, такого рода методологические нюансы необходимо разъяснять. К сожалению, они остались не проясненными не только у Н.И. Лапина, но практически у всех других отечественных социологов.

Признак “реальный” имеет еще один аспект. В исследованиях И.М. Поповой, проведенных в те же годы, что и теоретический анализ строения СО Н.И. Лапина, четко проведено разграничение между тем, что человек говорит, и тем, что он делает. Что считать реальным — слова или поступки? Если поступки, то они не всегда улавливаются средствами анкетного опроса, необходимо еще наблюдение за фактическими действиями работников либо анализ объективных показателей работы, например, выработки. Но Н.И. Лапин не проводит разграничения между вербальным и реальным поведением и не уточняет, какое из них подразумевается, когда говорится о “реальных совокупностях”. Не проясняет сути дела и указание на то, что “безразличные” не образуют социальной общности, ибо, преследуя только личные цели, они не кооперируются. В отличие от них передовики образуют социальную общность. Она-то и служит основой идентификационного ядра. Но на основании чего судить об их солидаризации с целями, ценностями и нормами организации — анкетного опроса, наблюдения, анализа объективных показателей? Они могут декларировать одно, а вести себя совсем иначе.

Если говорить исключительно в историко-методологическом ключе, то советских социологов труда можно разделить на два лагеря — первый тяготеет к принципам анализа и объяснительным моделям социальной психологии малых групп, а второй — к аналитическим инструментам социальной психологии больших групп. Малые и большие группы изучались в отечественной науке преимущественно социальными психологами. В рамках этой науки можно найти два раздела как совершенно равноправные части, хотя и неодинаково эмпирически (впрочем, и теоретически тоже) разработанные. Пожалуй, и это следует отнести к национальному своеобразию советской науки. Во всех или, по крайней мере, в большинстве стран предметом социальной психологии, как правило, выступают только малые группы.

Разделение — декларируемое авторами или неявно подразумеваемое — социологии организации на два лагеря существовало объективно. В зависимости от этого в отечественной социологии можно найти два рода теорий социальной организации — одни

построены с позиций малых групп (сплоченность, лидерство, стиль, социометрия, групповая динамика и т.п.), а другие — с позиций больших групп (профессионально-квалификационная структура, разделение труда, формальная и неформальная структура, целевые группы и т.п.). Думается, что представителем “большой” модели СО надо считать Н.И. Лапина. Акцент на статистических особенностях СГ — несомненный признак подхода с позиций больших социальных групп. Ему подчинена не только статика организации, что является как бы само собой разумеющимся, но также динамика, что может показаться достаточно странным (лучше сказать, нетрадиционным, и не только с точки зрения отечественной социологии организаций). Н.И. Лапин, раскрывая детерминанты эффективности групповых процессов, пишет: “Реальная взаимосвязь этих характеристик осуществляется в динамических процессах, протекающих в группе. Групповой процесс — это статистически устойчивая последовательность большого числа актов группового поведения, результатом которой является сохранение либо изменение состояния определенной характеристики группы”<sup>19</sup>.

Так может рассуждать только социолог. Он мыслит большими совокупностями и статистическими закономерностями. Н.И. Лапина можно отнести к немногочисленному племени социологов в социологии организаций, которая в те годы испытывала засилье социальных психологов. Разумеется, провести четкую демаркацию между двумя методологическими ориентациями в социологии организаций вряд ли удастся. В реальности у одного и того же автора можно встретить скорее весь ассортимент понятий, нежели ориентацию на избирательное употребление. Так обстоит дело и у Н.И. Лапина. После сильного методологического захода в сторону больших групп мы встречаем заранее спланированное отступление на позиции социальной психологии: в числе групповых процессов рядом с ростом численности, изменением статусно-ролевой структуры, коммуникации, принятием решений и контролем, характеризующих отнюдь не малые группы, стоят лидерство, сплоченность и конфликты, которые по преимуществу описывают малые общности. После чего Н.И. Лапин полностью уходит в социальную психологию и малые группы, подробно анализируя степень интеграции малой группы (уровень сплоченности плюс уровень стабильности)<sup>20</sup>. Но и здесь, возьмем на себя смелость утверждать, Н.И. Лапин остается по стилю мышления и концептуальной ориентации

---

<sup>19</sup> Лапин Н.И. Социальные группы и групповые процессы на предприятии. С. 111.

<sup>20</sup> Там же. С. 113–114.

социологом: нигде не говорится о внутренних психологических механизмах личности, о чувствах, симпатиях и антипатиях.

Таким образом, ранний вариант социологии организаций, представленный здесь, по существу, освещал все основные понятия и проблемы, которые в дальнейшем получили всестороннее развитие как у самого Н.И. Лапина, так и у его последователей. Уже в данном случае он проявил себя преимущественно — по складу мышления и выбора терминов — социологом организаций, а не промышленным социологом или специалистом по социологии управления. В поздних работах Н.И. Лапина наблюдается “расконцентрация” внимания, уход от узкоорганизационных проблем в сторону более широкой проблематики, часто находившейся на стыке нескольких дисциплин. Сегодня его творчество охватывает широчайший круг вопросов, касающихся не только социологии, но и смежных дисциплин<sup>21</sup>.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Болотова Н.Ф., Лапин Н.И.* Поощрения и наказания как оперативные средства руководства // Руководитель коллектива. М., 1974.

*Лапин Н.И.* Проблема неформальной группы в индустриальной социологии // Социальные исследования. Вып. 2. М., 1968.

*Лапин Н.И.* Человек в трудовом коллективе // Социология и идеология. М., 1969.

*Лапин Н.И.* Проблемы социологического анализа организационных систем // Вопросы философии. 1974. № 7.

*Лапин Н.И.* Социальные группы и групповые процессы на предприятии // Социология и производство. Казань, 1976.

*Лапин Н.И.* Ценности, группы интересов и трансформация российского общества // Социологические исследования. 1997. № 3.

*Лапин Н.И.* Пути России: социокультурные трансформации. М., 2000.

*Лапин Н.И.* Социокультурная трансформация России: либерализация versus традиционализация // Журнал социологии и социальной антропологии. 2000. Т. III. № 3. С. 32–39.

*Лапин Н.И.* Проблема социокультурной трансформации // Вопросы философии. 2000. № 6.

*Лапин Н.И.* Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры // Социологические исследования. 2000. № 7. С. 3–12.

*Лапин Н.И.* Социетальная социология. Узловые проблемы и программа курса // Социологические исследования. 2001. № 8.

*Лапин Н.И.* Предмет и методология социологии // Социологические исследования. 2002. № 8.

*Лапин Н.И.* Когда и как Огюст Конт ввел термин “sociologie” // Социологические исследования. 2003. № 4.

---

<sup>21</sup> Основные работы современного этапа указаны в списке литературы.

*Лапин Н.И.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Социологические исследования. 2003. № 6.

*Лапин Н.И.* Общая социология. М., 2006.

*Лапин Н.И.* Регион, его статус и функции в российском обществе: теоретико-методологические основы исследования // Социологические исследования. 2006. № 8.

*Лапин Н.И.* Теория и практика инноватики: Уч. пособ. М., 2008.

*Лапин Н.И.* Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 28–36.

*Лапин Н.И.* Новые проблемы исследований региональных сообществ // Социологические исследования. 2010. № 7.

*Лапин Н.И.* Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации // Социологические исследования. 2011. № 9.

*Лапин Н.И.* Измерение модернизации российских регионов и социокультурные факторы ее стратегии // Социологические исследования. 2012. № 9.

*Лапин Н.И.* Проблемы формирования концепции и человеческих измерений стратегии поэтапной модернизации России и ее регионов // Социологические исследования. 2014. № 7. С. 8–9.

*Лапин Н.И.* Актуальные теоретико-методологические аспекты исследований российской модернизации // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 5–10.

*Лапин Н.И.* Дистанции между модернизированностью макрорегионов и этапы интегрирующей модернизации России // Социологические исследования. 2015. № 3. С. 45–55.

*Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф.* Теория и практика социального планирования. М., 1975.

Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов на предприятии (Генеральный проект ИКСИ АН СССР, 1968–1973 гг.). М., 2004.

## REFERENCES

*Bolotova N.F., Lapin N.I.* Pooshhrenija i nakazanija kak operativnye sredstva rukovodstva // Rukovoditel' kollektiva. М., 1974.

*Lapin N.I.* Problema neformal'noj grupy v industrial'noj sociologii // Social'nye issledovanija. Vyp. 2. М., 1968.

*Lapin N.I.* Chelovek v trudovom kollektive // Sociologija i ideologija. М., 1969.

*Lapin N.I.* Problemy sociologicheskogo analiza organizacionnyh sistem // Voprosy filosofii. 1974. N 7.

*Lapin N.I.* Social'nye grupy i grupповые processy na predpriyatii // Sociologija i proizvodstvo. Kazan', 1976.

*Lapin N.I.* Cennosti, grupy interesov i transformacija rossijskogo obshhestva // Sociologicheskie issledovanija. 1997. N 3.

*Lapin N.I.* Puti Rossii: sociokul'turnye transformacii. М., 2000.

*Lapin N.I.* Sociokul'turnaja transformacija Rossii: liberalizacija versus tradicionalizacija // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. 2000. T. III. N 3. S. 32–39.

*Lapin N.I.* Problema sociokul'turnoj transformacii // Voprosy filosofii. 2000. N 6.

*Lapin N.I.* Sociokul'turnyj podhod i societal'no-funkcional'nye struktury // Sociologicheskie issledovanija. 2000. N 7. S. 3–12.

*Lapin N.I.* Societal'naja sociologija. Uzlovye problemy i programma kursa // Sociologicheskie issledovanija. 2001. N 8.

*Lapin N.I.* Predmet i metodologija sociologii // Sociologicheskie issledovanija. 2002. N 8.

*Lapin N.I.* Kogda i kak Ogjust Kont vvel termin "sociologie" // Sociologicheskie issledovanija. 2003. N 4.

*Lapin N.I.* Kak chuvstvujut sebja, k chemu stremjatsja grazhdane Rossii // Sociologicheskie issledovanija. 2003. N 6.

*Lapin N.I.* Obshhaja sociologija. M., 2006.

*Lapin N.I.* Region, ego status i funkcii v rossijskom obshhestve: teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovanija // Sociologicheskie issledovanija. 2006. N 8.

*Lapin N.I.* Teorija i praktika innovatiki: ucheb. posobie. M., 2008.

*Lapin N.I.* Funkcional'no-orientirujushhie klasteri bazovyh cennostej naselelenija Rossii i ejo regionov // Sociologicheskie issledovanija. 2010. N 1. S. 28–36.

*Lapin N.I.* Novye problemy issledovanij regional'nyh soobshhestv // Sociologicheskie issledovanija. 2010. N 7.

*Lapin N.I.* Sociokul'turnye faktory rossijskoj stagnacii i modernizacii // Sociologicheskie issledovanija. 2011. N 9.

*Lapin N.I.* Izmerenie modernizacii rossijskih regionov i sociokul'turnye faktory ee strategii // Sociologicheskie issledovanija. 2012. N 9.

*Lapin N.I.* Problemy formirovanija koncepcii i chelovecheskih izmerenij strategii pojetapnoj modernizacii Rossii i ee regionov // Sociologicheskie issledovanija. 2014. N 7. S. 8–19.

*Lapin N.I.* Aktual'nye teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovanij rossijskoj modernizacii // Sociologicheskie issledovanija. 2015. N 1. S. 5–10.

*Lapin N.I.* Distancii mezhdju modernizirovannost'ju makroregionov i jetapy integrirujushhej modernizacii Rossii // Sociologicheskie issledovanija. 2015. N 3. S. 45–55.

*Lapin N.I., Korzheva Je.M., Naumova N.F.* Teorija i praktika social'nogo planirovanija. M., 1975.

Social'naja organizacija promyshlennogo predpriyatija: sootnoshenie planiruemyh i spontannyh processov na predpriyatii (General'nyj proekt IKSI AN SSSR, 1968–1973 gg.). M., 2004.