



* Антропология
организаций

- * Исследования в области трудовых отношений и социальной организации

- * Неявные социальные взаимодействия
- * Неформальные социальные практики
- * культура организации как система основных понятий, принятых членами группы, чтобы справиться с задачами внешней адаптации или внутренней интеграции.
- * Организационные исследования проводились антропологами с наибольшей интенсивностью в 20-е-30-е, 50-е-60-е гг. 20 в. и в настоящее время

* Классики социологии и политэкономии о трудовых отношениях

классики социологии и истории - Маркс и Вебер:
понятия заинтересованности в работе и
отчужденности от нее

Маркс: акцент на объективных условиях развития
капитализма, конфликте

Вебер: акцент на роли культурных и религиозных
ценностей при зарождении капитализма.

Методология Маркса: материалистическая
диалектика

Метод Вебера: понимание и выделение
идеальных типов из комплексных исторических
процессов.

* Классики социологии и политэкономии о трудовых отношениях

- * Маркс: труд – это основная деятельность личности, посредством которой человек создает себя и общество. Но при капитализме труд дегуманизируется, работа становится враждебной для человека средой.
- * 4 этапа отчуждения человека от работы: 1) отчуждение рабочего от результата своей деятельности, 2) от самого процесса работы, 3) от других людей и 4) от самого себя.
- * Общих ценностей в классовом обществе быть не может, поскольку культура буржуазии и культура рабочих абсолютно несовместимы.
- * преодоление барьера отчужденности от работы возможно при условии коллективного труда

* Классики социологии и политэкономии о трудовых отношениях

- * Вебер: в истории движущей силой является процесс рационализации – поступательного развития и включения во все сферы жизни общества рационального сознания (понимания) и действия.
- * труд является моральной обязанностью человека, а достижение материального и жизненного благополучия - проявление милости божьей.
- * профессиональную протестантскую этику сводят на нет тенденция к снижению религиозного вероисповедания, чрезмерный индивидуализм, усиление гедонизма

- * Ф.Тейлор (доклад «Научное управление», 1911): НОТ - производственный процесс должен быть разделен на строго разграниченные задачи. Если физические условия труда соответствуют норме, поведение рабочего рационально (Тейлор Ф. Менеджмент. М.: Инноватика, 1992).
- * Ральф Дарендорф: “консенсуальный” подход к изучению трудовых отношений - причина неудовлетворенности работой не в капиталистической собственности на средства производства, а в особой форме организации труда – массовом производстве.

* Хоторнские эксперименты

- * Открыт социальный характер организации рабочего места, основана школа изучения человеческих отношений в производстве
- * «Хоторнский эффект»: психологические факторы организации труда важнее физических
- * «Хоторнский эффект-2»: «эксперимент» и «наблюдение» при изучении социальных процессов часто приводят к научным артефактам (Schwartzman *H.B.* *Ethnography in Organizations*. London: Sage Publications, 1993)

- * Методический инструментарий, апробированный в ходе хоторнских экспериментов

методы Хоторнских экспериментов:

- * Прямое наблюдение
- * Интервью
- * Фокус-группа
- * Массовый опрос

* Методология хоторнских экспериментов

- * Методология хоторнских экспериментов:
- * антропологические идеи о социальной системе – повседневные взаимодействия формируют систематическое целое.
- * Рабочий цех и группы внутри него – внутрицеховые сообщества - социальные системы с формальной и неформальной системой социальной интеракции
- * Неформальное взаимодействие в конфликте с формальными правилами и регуляцией

* Подход ко всем организациям после хоторнских экспериментов

- 0 формальная система организации, включающая в себя организационную структуру, иерархию принятия решений, цели, правила и стратегии организации;
- 0 неформальная система, отражающая форму соотношения индивида и группы на предприятии;
- 0 социальное окружение организации

* Поведенческие исследования моделей эффективного руководства и этнография

* Проблемы лидерства, управления, авторитета в антропологии с позиций холизма и функционалистской концепции социальной организации – исследование организационного и институционального поведения в целом, сравнение различных форм организации

* Лидерство и авторитет в традиционных и корпоративных социальных системах – харизматическая власть и управление как функция и роль.

* Искусство и алгоритм принятия решений

- 1941 г. - Общество прикладной антропологии. В его рамках - журнал «Прикладная антропология» - «Applied Anthropology» («Journal of Contemporary Ethnography», «Human organization»).
- 1943 г. - Ллойд Уорнер и Барли Гарднер создали «Комитет Человеческих отношений (взаимодействия)» в производстве в Чикаго

* Манчестер, 1950-е. Новый подход к организационным исследованиям

- * Макс Глакмен, Говард Хоманс (Gluckman M. Analysis of a social Situation in Zululand. Manchester: Manchester University Press, 1940

Emmett I., Morgan D. Max Gluckman and the Manchester Shop-Floor Ethnographies // Frankenberg R. (ed.) Custom and Conflict in British Society. Manchester: Manchester University Press, 1982

- * Открытое включенное наблюдение, обнаружение (discovery) «проблем»
- * Основные проблемы: каким образом рабочие достигают определенного уровня производительности и контроля над администрацией; почему возникает рабочая солидарность или воинствующий индивидуализм; как стабильность сменяется коллективными формами конфликта (например, забастовки)
- *

* Теоретические объяснения Глакмена

- * Связь между социальной организацией на уровне цеха и макросоциальными процессами, характеризующие структуру промышленности
- * Теория конфликта против «спонтанной кооперации» между рабочими и менеджерами
- * Аккомодация – различные стили приспособления между рабочими и менеджерами против прямого классового конфликта (Cunnison S. *The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organization, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Accommodation between Workers and Management* // Frankenberg R. (ed.) *Custom and Conflict in British Society*. Manchester: Manchester University Press, 1982.
- * Цех – отражение социальной структуры всего общества

* Культурное своеобразие организации труда

- * Джеймс Абеглен (1958 г): исследование эволюции японского производства после Второй Мировой войны. Воспроизведение системы разветвленного японского родства
- * Сингапур и Гонконг: сочетание бурного развития промышленности с культурной практикой непотизма.
- * Индия: частный сектор включает кастовую систему в стены предприятий и офисов.
- * Бразилия: большие семьи – парентелас – с фазенд прошлого в города и в сельское производство наших дней в форме семейных корпораций

* 1960-80-е: этнография работы и этнография профессий

- * Майкл Буравой и Дж. Нэш: место формальных организаций внутри социальной и экономической структуры современного классового общества (Nash D.C. *The Anthropology of the Multinational Corporation* // Huizer G., Manheim B. (eds) *The politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism Toward a View from Below*. Paris: Mouton, 1979; Nash D.C. *The Anthropology of Work* // *Anthropology of Work Newsletter*. 1981)
- * Труд как занятость и формы организации труда
- * Предмет анализа - конфликты и отчуждение,
- * Описание контроля и управления в физической, психологической, социальной и символической формах
- * этнография профессий: как люди разных профессий оценивают и понимают себя в качестве носителя определенной профессиональной идентичности Исследование способов достижения эффективности

* Организационная культура

- 0 В 1971 г. Барри Тернер: «индустриальная субкультура» - системы смыслов, разделяемых группой людей, работающих на промышленных предприятиях (Turner B.A. Exploring the Industrial Subculture. London: Macmillan, 1971)
- 0 Дж. Ван Маанен, С. Барлей, Л. Смирчич, Р. Грегори: дискуссия о методах полевых исследований, формах представления культуры и связи организационной культуры с властью и эмоциональной жизнью работников.
- 0 Групповой консенсус: от «рациональности» менеджмента и иррациональности рабочих (Хоторн) и конфликта рациональностей (Манчестер) к постоянно изменяющемуся репертуару идей, образов, символов

* «Культура» в организационных исследованиях сегодня

- * 1) проблемы управления компаниями, чей производственный процесс сосредоточен в разных концах света, в контекстах глобальном и культурно специфическом одновременно (корпоративная культура);
- * 2) организация людей различной культурной принадлежности в рамках одного предприятия (культура компании);
- * 3) информационная концепции организации рабочей силы (организационная культура);
- * 4) организационные ценности, направленные на сохранение рабочей силы, способной противостоять или отвечать быстрым глобальным изменениям в производстве

- * Алексеев А.Н. Драматическая социология (эксперимент социолога- рабочего) Кн. 1 и 2. М.: Институт социологии РАН, 1997
- * Белановский С.А. Свободное интервью как метод социологического исследования // Социология: 4. М., 1991. No 2
- * Буравой М. Углубленное кейс-стади // Рубеж. 1997. No 10-11
- * Камерон Ч., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. С.-Пб: Питер, 2001
- * Милкман Р. Японский менеджмент в США: столкновение культур // Рубеж. 1992. No 2

o Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В.
Социальная антропология: Учеб.
пособие.2004. Модуль 2, тема 2.3.
Организационная антропология.
С.139-194.

- 0 Павенкова М. Функции внутриорганизационных мифов // Персонал Микс. 2001. No 6.
- 0 Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Делать знакомое неизвестным: этнографический метод в социологии // Социологический журнал. 1998.
- 0 Спивак В. Корпоративная культура. С.-Пб: Питер, 2001

o Wright S. Culture in Anthropology and Organizational Studies // Wright S. (ed). Anthropology of Organizations. London and New York: Routledge, 1994.