

УДК 316.354

**Социологическая диагностика организаций: исследование патологии или нормы?****Ильиных С.А.**

Доктор социологических наук, профессор,  
заведующая кафедрой социологии  
Новосибирского государственного университета экономики и управления

**Крейк А.И.**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии  
Новосибирского государственного университета экономики и управления,  
доцент кафедры социологии и массовых коммуникаций  
Новосибирского государственного технического университета

**Тевлюкова О.Ю.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии  
Новосибирского государственного университета экономики и управления

**Звягинцев В.В.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры педагогики, психологии и социологии  
Сибирского университета потребительской кооперации

*Эффективная работа любой организации обеспечивается своевременной социологической диагностикой в целях выявления возможных организационных дисфункций и патологий. Поиск симптомов патологий предполагает сравнение текущего и нормального состояния организации. Для этого требуется теоретическая разработка понятия «патология», разработка списка социальных патологий, патологий для разных этапов жизненного цикла организации. Социологическая патодиагностика организации предполагает оценку ее внутренней среды и адаптированности к окружающей среде. Важно выявить системные общеорганизационные патологии и патологии на уровне персонала организации. Очень важно последнее, поскольку на этом уровне можно выявить латентные проблемы организации.*

*Ключевые слова: организационная диагностика, организационные патологии, дисфункции, симптомы патологии, идеальная организация, адаптация.*

Современные организации переживают непростой период функционирования в условиях ограничений, вызванных как внутренними причинами, так и воздействием глобальных факторов внешней среды, включая эпидемиологическую угрозу, охватившую практически все мировое пространство. Тем самым условия современности повышают потребность для организаций в проведении организационной диагностики, поскольку в них возникает нужда в осуществлении процессов организационного проектирования и реконструкции, процессов самоорганизации коллективов. Важна также и диагностика отдельного работника, направленная на обеспечение задач подбора, расстановки и продвижения кадров [1, с. 69]. Последняя играет особую роль, поскольку важно не только прогнозирование поведения субъекта и эффективности его деятельности, но и формирование заключения о необходимости внесения изменений в работу организации [2, с. 202]. Таким образом, социологическая диагностика затрагивает как общие вопросы функционирования организации, так и через изучение отдельного человека вопросы, скрытые от исследователя, но служащие основой организационных изменений.

При изучении проблем социологической диагностики организаций мы будем опираться на работы В.В. Щербины, который по праву считается одним из ведущих отечественных специалистов в этой области. Он выделяет следующие черты средств социологической диагностики:

Во-первых, они должны отвечать универсальным требованиям к диагностике, которые сложились в других развитых науках (медицина, техника, психология).

Во-вторых, средства социологической диагностики должны рассматриваться как предметные, а именно социологические информационные средства, и соответствовать специфике предметной сферы, в которой они применяются.

В-третьих, в качестве сферы применения средств социологической диагностики должна рассматриваться управленческая практика, а именно социальная инженерия [3, с. 85-86].

Авторы данной работы разделяют идею В.В. Щербины, в частности, о том, что цель диагностики организаций сводится, в общем, к «процедуре поиска симптомов патологий» [3, с. 87]. Действительно, если организация функционирует необходимым образом, то это говорит о том, что в ней в достаточной степени минимизированы патологии. Однако в подавляющем большинстве российские организации имеют признаки дисфункциональности своей организованности и управления, что и вынуждает исследователей обращать внимание на имеющиеся у них симптомы патологий.

Поиск симптомов патологий вынуждает исследователей проводить сравнение текущего и нормаль-

ного состояния организаций. Текущее состояние организации – это состояние, в котором организация функционирует на конкретный момент времени. Текущее состояние организации характеризуется различными отклонениями от нормы: дисфункциями, патологиями, конфликтами. Эти организационные состояния В.В. Щербина называет «неприятными» и сравнивает их с аналогичными состояниями в медицине [2, с. 171].

Диагностика в медицине и диагностика организации имеют сходные черты. Сюда можно отнести: понимание нормального функционирования; понимание патологии как устойчивого отклонения от нормы; дифференцированный подход к определению состояния объекта на различных этапах жизненного цикла [2, с. 171-180].

Вместе с тем мы можем отметить, что при диагностике текущего состояния организации на сегодняшний день существуют проблемы. К числу таковых можно отнести недостаточную теоретическую разработанность понятий «патология», «дисфункция» и других, заимствованных социологией из медицины. Термин «организационная патология» был впервые введен польской исследовательницей Я. Станишкис в 1972 г. при анализе организационных структур. Это понятие сейчас используется в двух значениях – как отклонение от нормы и как дисфункция. Нередко исследователи дают понятие организационной патологии, близкое к медицинскому термину, – как отклонение от нормы.

Однако на сегодняшний день четкого определения нормы не существует. Действительно, если обратиться к работе российских организаций, то можно выделить некоторые признаки патологий или отклонения от нормы – господство структуры над функцией, чрезмерная бюрократизация.

В качестве примера бюрократизации приведем результаты экспертного опроса одного из руководителей организации малого бизнеса в Новосибирске (опрос проведен в мае 2020 г.): *«Я понимаю, что сам развел бюрократию, но теперь уже ничего не могу сделать. Ввел электронный документооборот, а многие задачи “застревают” на конкретных людях. Мне нужно лично обращаться, а нередко и просто использовать свой управленческий ресурс, чтобы дело сдвинулось с места. На это тратится мое время. И получается, что вместо облегчения управления, я испытываю обременение»*. В данном случае сложно сказать, является ли сложившийся порядок патологией или отклонением от нормы.

К организационной патологии можно отнести также и затруднения при продвижении по службе. Так, в этом же исследовании большинство сотрудников оценивают возможность повышения как «возможности нет либо очень маленькая» (46,4 %), треть респондентов считают, что «возможность есть, и я точно знаю, как получить повышение» (31,9 %),

примерно такой же процент считают, что «возможность есть, но я пока не знаю, как его получить» (21,7 %). Как видим, подавляющее большинство сотрудников не могут или не знают, как получить продвижение по службе.

Проблема организационной диагностики связана еще и с тем, что нет полного списка организационных патологий, как нет и описания симптомов для их идентификации. Отсутствует описание патологий для разных этапов жизненного цикла организации [2, с. 182-187].

Справедливости ради стоит отметить, что попытку составить список организационных патологий предпринял А.И. Пригожин [4] и его последователи С.В. Комаров и С.И. Кордон [5]. В этом списке больше двадцати патологий и дисфункций организаций. Однако В.В. Щербина обращает внимание на то, что меньше половины из них соответствует критериям социологической патодиагностики организаций.

Продолжая рассуждения об организационных патологиях, В.В. Щербина указывает, что не все выделяемые различными авторами патологии и дисфункции относятся к организационным процессам, так как «не все они затрагивают природу организации» [2, с. 183]. Саму организацию, по мнению В.В. Щербины, следует рассматривать как специфический целевой социальный институт, выполняющий определенные функции по отношению к социуму. Также В.В. Щербина указывает, что «важным признаком организации выступает жесткое структурирование социальных отношений как внутри ее, так и отчасти за ее пределами» [2, с. 183]. Поэтому объектом анализа при диагностике организаций могут быть «лишь процессы, связанные с формированием или изменением структуры формальных деловых отношений либо структуры неформальных отношений между работниками организации» [2, с. 183].

Организационная диагностика предполагает сравнение текущего и нормального состояния организации. Нормальное состояние – это некое «идеальное» состояние организации. По сути, оно недостижимо, но какие-то элементы вполне возможно сформировать. Опираясь на идеи В.В. Щербины о модели «идеальной» организации, можно отметить, что организации должны адаптироваться к внешней среде. Все изменения, происходящие в организации, объясняются адаптацией. Следовательно, развитие организации как ее изменение должно быть связано с ее адаптацией. Для деловых организаций внешней средой является социокультурная, экономическая, политическая и другие системы, и организации должны приспосабливаться к «правилам игры» (согласно точке зрения В.В. Щербины), то есть к институциональной среде.

Таким образом, социологическая диагностика организаций требует выявления латентных феноменов управления; для диагностики организаций

необходимо сравнение текущего и нормального состояния и выявление отклонений. Сложность этого в том, что нормальное состояние – это «идеальная» модель функционирования организации, которая, возможно, не анализировалась. Но поиск индикаторов этой «идеальной» модели и может послужить основой для преодоления организационных патологий. Следует учитывать, что организационные патологии нередко возникают в результате неадаптированности организации к окружающей среде.

#### *Литература:*

1. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 116 с.
2. Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие. – М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011. – 297 с.
3. Щербина В.В. Социологическая диагностика (специфика, типы, функции, структура) // Вестник моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. – 1995. – № 4. – С. 56-62.
4. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.
5. Комаров С.В., Кондон С.И. Организационная патология с точки зрения социолога, менеджера и консультанта по управлению // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 44–50.

## **Sociological Diagnostics of Organizations: Study of Pathology or Norm?**

*Ilynykh S.A., Tevlyukova O.Y.*

*Novosibirsk State University of Economics and Management*

*Kreyk A.I.*

*Novosibirsk State University of Economics and Management,  
Novosibirsk State Technical University*

*Zvyagintsev V.V.*

*Siberian University of Consumer Cooperation*

*The effective work of any organization is ensured by timely sociological diagnostics in order to identify possible organizational dysfunctions and pathologies. Finding symptoms of pathologies involves comparing the current and normal state of the organization. This requires the theoretical development of the concept of "pathology," the development of a list of social pathologies, pathologies for different stages of the life cycle of the organization. Sociological pathodiagnosics of the organization involves an assessment of its internal environment and adaptation to the environment. It is important to identify systemic corporate pathologies and pathologies at the staff level of the organization. The latter is very important, since at this level it is possible to identify latent problems of the organization.*

*Key words: organizational diagnosis, organizational pathologies, dysfunctions, symptoms of pathology, ideal organization, adaptation.*

