

Ю.Д. Красовский

СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАФЕДРЫ СОЦИОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье впервые анализируется синергетический потенциал кафедры социологии и психологии управления, который определяется через ее триединый статус. Предлагается краткая расшифровка ресурсных критериев, развитие которых и раскрывает своеобразие совокупного кафедрального потенциала. Статья – принципиально новая разработка на основе переосмысления предыдущих публикаций автора.

Ключевые слова: синергетический потенциал, синергетический статус, предметное триединство, ресурсные позиции, ключевой парадокс, проблемные поля исследований и разработок, диагностические методики.

Yuriy Krasovsky

THE SYNERGISTIC POTENTIAL OF THE DEPARTMENT OF SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY MANAGEMENT

Annotation. The paper first analyzes the synergistic potential of the department of sociology and psychology of management, which is determined by the status of its three-pronged; It offers a brief interpretation of the resource criteria, whose development and reveals the originality of the aggregate of the cathedral building. Article – principally new development based on a rethinking of previous publications of the author.

Keywords: the synergistic potential, synergetic status, item trinity, resource positions, a key paradox, problematic field of research and development, diagnostic techniques.

Понятие «синергетика» означает сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество; от греч. *σύν* – вместе, греч. *ἔργον* – дело, труд, работа, (воз)действие) – суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы. Создание кафедры социологии и психологии управления профессором А. В. Филипповым с самого начала определило ее «стыковой», междисциплинарный – *синергетический статус*, и ее отличие от всех других кафедр. Это предметное *триединство* на долгие годы запрограммировало потенциальное развитие преподавателей широкого профиля в понимании и изучении человеческого феномена управленческих и маркетинговых отношений в деловой организации.

1. Исторический ракурс кафедры социологии и психологии управления.

Кафедра социологии и психологии управления была создана в Московском институте управления им. Серго Орджоникидзе в 1978 г. ректором, д.э.н., профессором **О. В. Козловой** по инициативе доктора психологических наук, профессора **Альберта Владимировича Филиппова**. Она стала *первой* в стране, где была организована учебная, научно-исследовательская и консалтинговая деятельность, содержанием которой стало совершенствование социологической, социально-психологической и психологической подготовки специалистов в изучении организации управления на предприятиях.

Она создавалась в период, когда в стране уже действовали многочисленные научные и научно-практические – социологические, социально-психологические, психологические, и психофизиологические лаборатории, которые создавались в академических научно-исследовательских институтах, а также непосредственно и на предприятиях. В 60 гг. прошлого столетия на предприятиях уже существовали многочисленные службы НОТ (научная организация труда), которые курировал научно-исследовательский Институт труда АН СССР. В конце 60-х гг. были созданы также научно-исследовательский Институт социологии АН СССР и научно-исследовательский Институт проблем управления АН СССР. В стране действовали и развивались региональные центры исследований и разработок в области изучения «человеческого фактора» производственных и управленческих отношений [1]. Этот исторический период получил название «заводская социология», которая стала впоследствии основой управленческого консультирования. Проблематика «заводской социологии» была такой: социальные и социально-психологические особенности развития трудового коллектива, формирование морально-психологического климата в трудовых коллективах предприятий, отношение работников к труду, особенности стилей руководства, особенности социального планирования и организации управления. Методический инструментарий исследований и разработок в этой области создавался на стыках социологии, социальной психологии и психологии.

Наибольший вклад в разработку основ социальной организации управления и диагностики организаций внесли в то время Н. И. Лапин, В. Г. Подмарков, А. И. Пригожин, С. Ф. Фролов, О. И. Шкаратан и др. На основе их разработок и публикаций постепенно возникло двоякое направление в социологических исследованиях: социология организаций и социология управления. А эти направления исследований заложили основы *управленческого консультирования*. «Перерастание» заводской социологии в те или иные варианты управленческого консультирования впервые произошло в калужской школе А. К. Зайцева, который изучал проблематику конфликтов на предприятиях, а в 1990-х гг. создал Институт социологии и управленческого консультирования, который имел большой международный резонанс. Наибольший вклад в становление, формирование и *консалт-развитие* этих направлений внес профессор А. И. Пригожин [6], который заложил фундамент научно-практического формирования *классической школы* управленческого консультирования на основе разработки глубинных диагностических технологий. В 1974 г. исследователям стиля руководства (НИИ проблем управления АН СССР) удалось «расшифровать» этот феномен, что значительно облегчило и исследование управленческих отношений в деловых организациях.

В 1975 г. профессор А.В. Филиппов впервые ввел пробный учебный курс «Социология и психология управления» в Московском институте управления им. С. Орджоникидзе как приглашенный преподаватель. В 1976 г. на кафедре «Научные основы управления производством», которая была ведущей и которой руководила ректор МИУ им. Серго Орджоникидзе профессор О. В. Козлова, была создана секция «Социология и психология управления». Научным руководителем секции был назначен доктор психологических наук, профессор А. В. Филиппов. В секции стали работать 5 человек: к.ф.н., старший преподаватель Ю. Д. Красовский, ассистент В. П. Позняков, ассистент Е. О. Лавринович, к.пс.н., доцент Г. В. Терехова и уникальный преподаватель, профессиональный психолог, кандидат экономических наук Г. Ф. Осипова. В 1978 г. распоряжением ректора на этой учебно-кадровой базе была создана кафедра социологии и психологии управления. С этого времени и начинается ее *история*. Создание кафедры социологии и психологии управления в Московском институте управления им. С. Орджоникидзе вызвало большой резонанс в психологическом и социологическом мире ученых. Это направление было одобрено и поддержано ведущим специалистом в области психологии того времени – директором НИИ психологии АН СССР, академиком Б. Ф. Ломовым и ведущим специалистом социологических исследований 1960-х – 1970-х гг., доктором философских наук, профессором, лауреатом государственной премии Правительства СССР, член-корреспондентом АН СССР, Н. И. Лапиным.



Рис. 1. Кольцевая модель поведения руководителя в управленческой деятельности [1]

2. Основные этапы создания, формирования и развития кафедры социологии и психологии управления.

Первый этап (1978–1991 гг.) формирования кафедры социологии и психологии управления как учебно-научного сообщества начался с корректировки уже имеющейся учебной программы с учетом специфики преподавания каждого преподавателя на каждом факультете Московского института управления им. С. Орджоникидзе. Преподавание дисциплины «Социология и психология управления» стало развиваться и совершенствоваться, прежде всего, на факультете организации промышленного производства и строительства (ФОППиС), деканом которого был к.э.н. В. Я. Афанасьев, (в настоящее время – д.э.н., профессор зав. кафедрой ГУУ, лауреат премии Правительства РФ в области образования), а также на факультете повышения квалификации руководителей (ФПК), деканом которого был к.э.н. А. Я. Кибанов. На этих факультетах учебные занятия с руководителями проводили профессор А. В. Филиппов, имевший опыт руководящей работы в НИИ высшей школы Министерства образования СССР в качестве руководителя отдела, и Ю. Д. Красовский, – ст. преподаватель кафедры, к.ф.н., также имевший опыт руководящей работы в качестве руководителя трех научно-исследовательских подразделений. На этих учебных занятиях преподаватели *апробировали* и корректировали учебную программу для руководителей. Эти начальные разработки стали особенно важными для становления учебного процесса молодой кафедры, так как в них проверялась *органичность* учебного курса запросам руководителей и корректировки его содержания на основе их пожеланий. Именно в этих курсах на основе обратной связи со слушателями была отработана дальнейшая *модель* кафедрального развития. Стало ясно, что базовыми понятиями в углублении учебного курса должны быть *управленческая деятельность, управленческие отношения и управленческие ситуации*, которые

должны заменить малопродуктивное понятие *«стиль руководства»*, введенное экономистами и принятое преподавателями Московского института управления им. С. Орджоникидзе. К этому времени уже появились исследования А. И. Пригожина в области социологии, в которых были раскрыты два феномена: социология управления и социология организаций [6].

В период (1975–1978 гг.), когда происходило **становление** кафедры социологии и психологии управления, профессор А.В. Филиппов нашел новое решение психологической проблематики управления, переведя ее в русло изучения *организационной специфики управленческих отношений, управленческой деятельности и управленческих ситуаций* руководителей высшего, среднего и низового звена управления. Он предложил разработать классификацию наиболее типичных управленческих ситуаций и описать их содержание. Им была сформирована группа молодых исследователей (к.пс.н. Т. С. Кабаченко, ассистенты В. Н. Воронин, П. В. Растяников, В. Б. Скориков), которые вскоре выявили 43 управленческие ситуации, которые, с их точки зрения, наиболее часто встречаются в управленческой деятельности руководителей. Тем самым кафедра изначально укрепляла свои позиции в экономическом вузе на профессиональной основе, а преподаватели других кафедр постепенно стали проявлять интерес к ее психологической проблематике. В конечном счете кафедра заявила о себе как *уникальное учебно-научное подразделение*, где уже формировалось *тройственное направление* ее дальнейшей деятельности: психология, социальная психология и социология, которая придала этой триаде **завершенный** характер, так как ориентировала преподавателей на разработку **исследовательских методических технологий**.

Первое направление развития кафедры социологии и психологии управления можно назвать *психолого-ситуационным*, где были разработаны методы оценки управленческих ситуаций и *модераторские* подходы к их диагностике (тренинговые занятия и занятия методом проблемно-ориентированных деловых игр, разработанных В. Б. Скориковым). Второе направление развития кафедры можно назвать *психолого-ансамблевым*, которое возникло в выездных занятиях с руководителями предприятий и отделов на основе формирования социально-психологического игрового поля, в котором размещались игровые команды для решения назревших проблем [4]. В этом поле в результате трехдневной деловой игры формировался итоговый социальный феномен делового сотрудничества команд. На этой основе стало развиваться кафедральное направление *обучающего ансамблевого консалтинга*, а также многочисленные **социологические методики**. Вскоре кафедра стала получать заявки на проведение исследований на предприятиях и в организациях, где были «короткие» и длительные периоды социо-консалтинговых разработок – проекты.

Первым таким проектом кафедры стал консалт-проект **«Создание стабильного производственного коллектива»**, заказчиком которого был директор уфимского телефонного завода им. Кирова Р. А. Гареев 1980–1981 гг. [7]. Ведущему консультанту проекта Ю. Д. Красовскому была определена конечная цель: разработать концепцию преодоления высокой текучести кадров. Исходная цель проекта была сформулирована так: сформировать благоприятный *морально-психологический климат коллектива*. Кодовое название проекта: ВНИМАНИЕ. В течение полугодового периода был осуществлен полный замкнутый цикл социальных исследований и консалт-разработок в соответствии с требованиями заказчика.

Алгоритм консалтинга.

1-я позиция. Формирование системного подхода в создании стабильного производственного коллектива.

1. Диагностика системы управления завода. 2. Организационные возможности заводской системы управления. 3. Разработка системной модели заводского управления. Изучение «сбоев» в прогнозной системе заводского управления. Опросы руководителей низовых управленческих звеньев, руководителей среднего звена управления, руководителей высшего звена управления.

2-я позиция. Организация изучения профессиональных особенностей коллектива и заводского управления.

1. Диагностика процессов увольнения работников и процесса приема рабочих кадров. 2. Диагностика социально-психологической и профессиональной адаптации работников к условиям трудовой деятельности. 3. Диагностика социально-психологической и профессиональной адаптации работников к условиям организационного управления. 4. Рекомендации управленческим и профессиональным кадрам.

3-ья позиция. Организационная разработка заводской системы «Внимание».

1. Моделирование целевой службы «Внимание». 2. Создание целевой службы «Внимание». 3. Планирование в системе «Внимание». 4. Система сбора и оценки комплексной информации в системной службе «Внимание». 5. Функциональные обязанности заводских служб в системе «Внимание». 6. Материальное и моральное стимулирование в системе «Внимание».

4-я позиция. Социально-психологические аспекты управления в системе «Внимание».

1. Роль руководителя в системной службе «Внимание». 2. Методы формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе. 3. Корректировка функциональных обязанностей руководителей подразделений. 4. Система обучения руководителей подразделений в системе «Внимание». 5. Первичная корректировка поведения руководителей подразделений в системе «Внимание».

5-я позиция. Разработка и освоение Методических рекомендаций в системе «Внимание».

1. Социально-психологические и психологические требования к личности руководителя. 2. Способы формирования авторитета руководителя. 3. Самооценка стиля руководства. 4. Методы подбора и расстановки кадров. 5. Социально-психологические методы руководства: принуждение, понуждение, побуждение, убеждение, увещание. 6. Материальное и моральное стимулирование.

6-я позиция. Разработка методов оценки экономической и социально-психологической эффективности службы «Внимание».

1. На основе апробации и корректировки системы «Внимание» был подготовлен и внедрен комплексный пакет соответствующих методик. 2. Было издано для служебного пользования учебно-методическое пособие под редакцией директора завода Р. А. Гареева, в котором был описан полный замкнутый цикл исследований и разработок по диагностике, апробации, внедрению и корректировке заводской системной службы «Внимание», авторами которых стали консультант кафедры социологии и психологии управления Московского института управления им. С. Орджоникидзе Ю. Д. Красовский, а также заводские работники, непосредственно участвовавшие в организации службы «Внимание».

В то же время сотрудники кафедры включились в опросы руководителей, обучавшихся на факультетах ФОППиС и ФПК. Информация о научной и консалтинговой деятельности кафедры на вузовских и межвузовских конференциях так или иначе способствовала формированию ее имиджа не только в Московском институте управления им. С. Орджоникидзе, но и среди других вузов, а также среди предприятий, руководящие работники которых обучались в вузе, и которые обращались за консалтинговой помощью непосредственно к ректору или к заведующим кафедрами, в том числе и кафедры социологии и психологии управления. Часто создавались выездные обучающие консалт-команды смешанного типа, куда входили и экономисты с других кафедр МИУ, и специалисты с кафедры социологии и психологии управления. На этой волне творческого подъема кафедра социологии и психологии управления в 1981–1983 гг. стала расширяться и пополняться новыми преподавателями (ассистенты А. В. Тышковский и А. П. Авдеева). В 1982 г. на кафедре начал работать будущий ее заведующий – **В. Н. Князев**, который в 1985 г. защитил кандидатскую диссертацию и стал кандидатом психологических наук, а также к.пс.н. В. К. Липинский, который был назначен заместителем

заведующего кафедрой и который сыграл *решающую* роль в организации и совершенствовании учебно-методического процесса кафедры в 1981–1989 гг.

В этот начальный период ее деятельности были изданы две монографии автора статьи. Первая монография *«Если я руководитель»* [3] была адресована руководителям среднего звена управления: начальникам цехов, руководителям отделов и их заместителям. В монографии анализировалась на ситуационно-консалтинговой основе психологическая и социально-психологическая специфика управленческой деятельности и управленческих отношений руководителей. Вторая монография – *«Руководитель трудового коллектива»* [5] была ориентирована на описание новых методов хозяйствования в условиях нарождающихся социально-экономических и общественных перемен. В монографии анализировались эффекты и парадоксы руководства и раскрывалась их консалт-диагностика, которая надолго сохранила актуальность как научная разработка. Можно констатировать, что в этот период Московский институт управления им. С. Орджоникидзе стал заявлять о себе как *единственный вуз*, где комплексно обучали и консультировали руководителей. Его имидж во внешней среде закреплялся именно так. А это укрепляло и позиции кафедры социологии и психологии управления, создавая стимул для дальнейшего развития ее персонала. На кафедре социологии и психологии управления в этот период окончательно сформировался новый консалтинговый подход в обучении руководителей методом деловых игр. Технологии разработки и проведения деловых игр подробно описаны в моей книге *«Мир деловой игры»* [4].

В период с 1978–1989 гг. коллективом кафедры были созданы *уникальные* обучающие программы именно по психологии и социальной психологии управления, что было на тот период *выдающимся событием* в сфере образования. Ведь эта кафедра была создана в бывшем инженерно-экономическом вузе, который был преобразован в управленческий и который приобрел тем самым статус единственного вуза страны с законченным управленческим циклом обучения, где *управленческие отношения в их психологической, социально-психологической и социологической характеристике* стали органичными в комплексном понимании управления как социально-экономического феномена. Базовой учебной дисциплиной кафедры стала *социология и психология управления*, которая прочно закрепилась в учебных планах на всех факультетах МИУ им. С. Орджоникидзе.

Второй этап (1989–1999 гг.) синергетического развития кафедры социологии и психологии управления можно определить как период ее *качественного «сдвига»*, когда произошло расширение ее деятельности и создание принципиально новой кафедральной структуры. Успешный опыт работы коллектива кафедры со студентами разных факультетов в информационном поле их социолого-психологической и социо-психологической подготовки «высветил» ее будущие возможности: подготовку собственных кафедральных специалистов – социологов и социальных психологов в области организации управления. Реализация этого проекта, автором которого был зав. кафедрой социологии и психологии управления профессор А. В. Филиппов, значительно расширяла кадровый диапазон набора студентов на новые специальности и специализации, а также горизонты новых социальных исследований в дипломных работах будущих выпускников. На основе этого проекта был создан в 1991 г. *факультет социологии и психологии управления* Московского Института управления им. С. Орджоникидзе, деканом которого был назначен к.пс.н. *В. Н. Князев*. С этого периода начался новый цикл синергетического развития кафедры социологии и психологии управления, а МИУ им. С. Орджоникидзе был переименован в Государственную Академию управления.

Библиографический список

1. Величко, А. Н. Социолог на предприятии / А. Н. Величко, В. Г. Подмарков. – 2-е изд. – М. : Московский рабочий, 1976. – 246 с.

2. Журавлев, А. Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом : монография / А. Л. Журавлев, Б. В. Рубахин, В. Г. Шорин. – М. : Наука, 1976. – 458 с.
3. Красовский, Ю. Д. Если я руководитель / Ю. Д. Красовский. – М. : Московский рабочий, 1983. – 191 с.
4. Красовский, Ю. Д. Мир деловой игры. Опыт обучения хозяйственных руководителей: монография / Ю. Д. Красовский. – М. : Экономика, 1989. – 175 с. – ISBN 5-282-00416-X.
5. Красовский, Ю. Д. Руководитель трудового коллектива: монография. Из опыта психолого-управленческого консультирования / Ю. Д. Красовский. – М. : Советская Россия, 1987. – 160 с.
6. Пригожин, А. И. Социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1980. – 257 с.
7. Создание стабильного производственного коллектива: методические рекомендации. Для служебного пользования / Р. А. Гареев, М. И. Бикмухаметов, И.Г. Галеев [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Гареева. – Уфа : Уфимский завод им. С. М. Кирова, 1981. – 218 с.