

✦ Профессиональное кредо

Ю.М. РЕЗНИК

ДВА ПОРТРЕТА ОДНОГО ЧЕЛОВЕКА (ФОРМАЛЬНОЕ И НЕФОРМАЛЬНОЕ В ОБЛИКЕ ВЯЧЕСЛАВА ЩЕРБИНЫ)

О подходе (вместо введения)

Итак, начну, пожалуй. Мне трудно говорить о Вячеславе Щербине, еще труднее о нем писать. Трудно, потому что я знаю его уже давно. Лет 18-19, наверное. А последние 15 лет мы общаемся очень тесно, и профессиональные контакты часто перемешивались с дружескими отношениями: вместе работали на кафедре, читали лекции своим студентам, писали и редактировали совместные книги, организовали семинары и конференции, создавали журнал «Личность. Культура. Общество», в редакции которого сотрудничаем вот уже свыше 8 лет, вели беседы за пивом, наконец, дружили семьями.



Трудно еще и потому, что близкое расстояние и дружеское отношение к человеку притупляют зрение. Многие детали, видные с первого знакомства, постепенно исчезают или полностью стираются в ходе многолетней дружбы. Остается главное — взаимопонимание, желание принимать и видеть друг друга.

И все же, как это не трудно сделать, я попытаюсь обрисовать некоторые детали его формально-неформального портрета и по возможности представить его таким, каким его видят и знают другие люди.

Различие между формальными и неформальными подходами к анализу деятельности человека, которого ты знаешь, провести нелегко. И все же ради чистоты жанра портретной зарисовки я постараюсь его определить. Перефразируя Эрика Берна, я бы сказал, что формальное — «дело, которое делают люди в соответствии с общепринятыми правилами», а неформальное — «люди, которые делают дело, различаясь между собой убеждениями и ориентациями». Следовательно, формальное в человеке — это то, что он делает («дело», «работа», «профессия», «должность»), придерживаясь определенных (принятых в данном сообществе) «правил игры», а неформальное в нем — то, что он делает по собственной воле, с учетом своих индивидуальных особенностей и исходя из собственных предпочтений, оценок и убеждений.

Еще раз подчеркиваю, в реальной человеческой жизни грань между ее формальной и неформальной сторонами провести весьма сложно. Не только человек делает дело, но и последнее «делает» его, формируя его убеждения, знания, установки и даже предпочтения. Мир дела (работы) человека, связывающий его с другими людьми, определяет во многом и его кругозор, и личностные черты. И все же нельзя отрицать значения индивидуального своеобразия личности человека, его творческого порыва в жизни, автором которой он является с момента своего второго, социального рождения, выступая в качестве социализированной (социально и профессионально зрелой) личности.

При анализе формальных и неформальных сторон деятельности Вячеслава Щербины мне пришлось обратиться к своим наработкам в области изучения социальных ориентаций и жизненных стилей человека. Я полностью отдаю себе отчет в том, что феномен каждого конкретного человека не укладывается в прокрустово ложе концептуальных схем, типологий и методик, которые разрабатываются исследователями. Однако, если не абсолютизировать средства анализа, а рассматривать их как ориентиры, позволяющие отчасти и весьма поверхностно проникнуть в социальный и жизненный мир человека, то тогда «всякие средства хороши», лишь бы они помогали решать поставленные задачи.

А задач, которые я ставлю и пытаюсь решить в своем очерке, всего две (но зато какие!):

1) понять логику профессионального пути Вячеслава Щербины и наметить контуры его «формального» (разумеется, условно формального) портрета;

2) выявить некоторые индивидуальные особенности жизненного стиля Щербины и приблизиться к формированию его неформального портрета.

Как и полагается в любой научной (или околонучной) статье, для решения этих задач я буду использовать определенные аналитические средства — *типологические схемы*, в т.ч. схему сравнительно-типологического анализа социальной и профессиональной зрелости ученых (в контексте решения 1-й задачи) и схему анализа социокультурных и социально-психологических различий жизненного стиля личности (в плане решения 2-й задачи).

Разумеется, для получения более достоверных результатов профессиональной деятельности необходимо привлекать другие, более «точные» методы и средства: метод экспертных оценок, метод анализа документов (контент-анализ), анализ эффективности практических разработок и технологий ученого, внедренных на предприятии (в отрасли), индекс издательской (публикационной) активности ученого, индекс цитируемости научных работ автора, показатели эффективности научно-организационной активности ученого (организация деятельности подразделений и служб, проведение научных мероприятий, руководство проектами, издание журналов и пр.) и др.

Я вижу две проблемы, которые встают перед любым исследователем, предпринимая попытку построить (сформировать) обобщенный образ другого человека.

Во-первых, при изучении формальных показателей профессиональной деятельности человека возникает вопрос о критериях ее оценки. За основу я возьму комбинированные («интегративные») критерии научной и социальной зрелости ученого, выраженные в его опубликованных текстах (книгах, пособиях, статьях и пр.) и представленные другими результатами его общественной и научной деятельности (конференциях, семинарах, лекциях, организационных проектах и т.д.).

Мне уже приходилось писать о критериях социальной и профессиональной (научной) зрелости ученых (см. мою статью «К вопросу о критериях «размежевания» и оценки профессиональной зрелости ученых в научном сообществе» // *Личность. Культура. Общество*. 1999. Вып. 1). Поэтому в данной статье я не буду воспроизводить фрагменты этой работы, а приведу лишь общий вывод.

Так, можно предположить (с высокой долей условности и приближенности), что существует примерно пять уровней профессиональной зрелости ученого, которые он проходит или не проходит на протяжении своей социальной и научной жизни и которые представлены, прежде всего, в его текстах, других творческих результатах, а также в позициях, которые он занимает в научном сообществе, а именно: «начинающий исследователь», «продвинутый исследователь» («аналитик» и пр.), «систе-

матизатор», «методолог» («системщик») и «теоретик». Общий критерий их выделения — степень сложности и комбинированности указанных выше научных функций, результатов и позиций.

На довольно высокой ступеньке «научной иерархии» находится *методолог* («системщик»), который свободно ориентируется в исследовательском поле, разрабатывая необходимые и недостающие ему средства и методы работы с проблемами. Он владеет также функциями предсказания и предреказания. В изучении объекта методолог занимает позицию «системщика», т.е. специалиста, способного эффективно применять комплексный и системный анализ для изучения своего объекта.

Более сложная и тонкая работа у *теоретика* («фундатора»), который является одновременно «генератором идей» и «разработчиком», «систематизатором» и «методологом». Он совмещает в себе также позиции разработчика концепции объекта и концепции метода. Кроме того, теоретик является создателем оригинальной и принципиально новой научной теоретической системы, в которую он вписывает представления об исследуемом объекте.

В качестве частных критериев сравнения разных типов ученых я буду использовать следующие показатели их деятельности:

1) *критерии научной зрелости ученого* (наличие и тип разработанной концепции, наличие и вид опубликованных научных текстов, наличие и вид практических научных результатов);

2) *критерии социальной зрелости ученого* (освоенные ролевые позиции в научной работе, освоенные статусные позиции в научном сообществе, освоенные лидерские позиции в научном сообществе; работа с научными кадрами);

3) *комбинированные критерии профессиональной зрелости ученого* (степень «проявленности», выраженности способностей ученого к научному творчеству, степень освоения и интеграции функций научного творчества).

Во-вторых, неформальный портрет человека выражается, прежде всего, в особенностях его жизненного стиля. Впервые свою схему стилистических различий я опробовал в статьях «Жизненный мир провинциального человека (опыт анализа социокультурных различий)» (*Провинция и столица: центробежные и центростремительные процессы духовной эволюции культуры: матер. Всерос. Науч. конф. / отв. ред. С.М. Климова. — Белгород, Изд-во БелГУ, 2006*) и «Феномен Кирилла Разлогова: взгляд «со стороны»» (*Культурологические исследования в Сибири*. 2006. № 2 (19)), а также в докладах на конференциях и лекциях-презентациях в ряде городов России (Белгород, Москва, Омск, Рязань и др.).

Можно предположить, что образ жизни проявляется в типовых формах и видовых сходствах жизни людей. Он скорее объединяет людей, чем разъединяет, сближает их позиции, а не приводит к размежеванию.

Совершенно иначе мне представляется характеристика жизненного и культурного стиля личности. Стиль, как и почерк, трудно подделать. Он несет в себе своеобразие личности, особое сочетание ее качеств и поведенческой манеры. Единицей анализа стиля жизни и деятельности человека выступает, на мой взгляд, различие.

Социокультурные различия как основания стилевых различий в жизни человека носят, как правило, условный характер. Они выражаются чаще всего при помощи дуальных оппозиций. При этом мной выделяются несколько видов стилевых различий:

- различия субъектов по моделям социального участия: «акторы» (исполнители) и «авторы» (режиссеры);
- различия субъектов по отношению к культуре: хранители-корректировщики и новаторы-демиурги;
- различие субъектов по отношению к публичным делам: «обыватели» (или «обычные» люди) и публичные люди;
- различия субъектов в системе координат социального познания «центр – периферия»: «провинциалы» и «принципалы»;
- различия субъектов по уровню профессиональной компетентности и жизненному опыту: «профессионалы» и «дилетанты».

Таким образом, я буду использовать, с одной стороны, формальные критерии социальной и профессиональной зрелости ученого, необходимые для построения формального портрета В. Щербины, а, с другой, различия в жизненном стиле, указывающие на неформальные стороны его жизни и деятельности. Но, кроме собственного подхода, я располагаю мнением самого В. Щербины, высказанным им в материалах двух интервью, которые с разрывом в шесть лет мне удалось взять у него для журнала «Личность. Культура. Общество». Первое интервью «Социальная ответственность ученого» опубликовано в 2000 г. (Т. 2. Вып. 3). Второе интервью я взял у него накануне нового, 2007 г. (17.12.06 г.). Оно будет опубликовано полностью в одном из ближайших выпусков журнала.

Часть 1. ЩЕРБИНА КАК ПРОФЕССИОНАЛ (НЕКОТОРЫЕ КОНТУРЫ «ФОРМАЛЬНОГО» ПОРТРЕТА)

1.1. Штрихи к научной биографии

Факты рождения и происхождения

Вячеслав Щербина родился в г. Губахе Пермской области 26 января 1947 г. Его родители: отец – Щербина Вячеслав Михайлович, мать –

Омельченко Александра Ивановна. Инженеры-химики по образованию. Работали в химической промышленности и металлургии. Учился в Средней школе № 29 г. Липецка.

Основные вехи жизненного и профессионального пути В.В. Щербины таковы: 1964-1973 гг. – учеба в техникуме и университете, совмещаемая с работой на производстве и участием в исследовательской деятельности; 1975-1988 гг. – работа в качестве специалиста и руководителя социологических подразделений на разных предприятиях страны; с 1988 г. по настоящее время – работа в вузах Москвы на различных должностях профессорско-преподавательского и административного состава, совмещаемая с практикой управленческого консультирования.

Начало пути. Его университеты

Начало профессионального пути Вячеслава Щербины было связано с металлургической промышленностью. В 1967 г. он окончил Липецкий металлургический техникум по специальности «технология коксохимического производства». С 1964 г. по 1969 г. работал сначала тоннельщиком и газовщиком в коксовом цехе Новолипецкого металлургического комбината, а затем художником-конструктором в отделе главного конструктора Липецкого тракторного завода.

В 1968 г. В. Щербина поступил на заочное отделение исторического факультета Воронежского госуниверситета, а через год перевелся на дневное отделение. В 1973 г. окончил данный университет по специальности «история и обществоведение».

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Немного о самом Воронежском университете (ВГУ). С ним мне очень повезло. Это был университет с традициями и, как мне кажется, один из лучших университетов страны. ВГУ – это бывший Дерптский университет, который в 1918 году после подписания Брестского мира вместе с русской частью профессуры и фундаментальной библиотекой был переведен в Воронеж. Традиции старого университета сохранились. В вузе было много интересных ученых и ярких преподавателей. Часто вспоминаю Немировского, Пряхина, Табачникова, Загоровского и других. Первое, что нам сказали, когда мы поступили в вуз, это то, что вуз готовит ученых, а не педагогов; что наука – это не набор готовых рецептов, которые следует выучить, а проблема, которую надо решать, и в этом основное отличие университетского образования (речь шла о советских классических университетах); что в университете подготовка связана с изучением различных взглядов на реальность, а не с изучением однозначных ответов на вопрос «как устроена эта реальность»; что мы должны учиться не по учебникам, а по источникам, монографиям и статьям. В определенной степени эта установка и реализовывалась в вузе. Ду-

маю, что здесь и были заложены мои представления о том, что такое наука».

Уже учась на истфаке, В. Щербина начал заниматься социологией: вначале ходил на семинар для преподавателей по социологии, затем писал курсовые работы при лаборатории социологии на кафедре научного коммунизма. Он принимал участие в проведении социологических исследований по социологии образования, защитил дипломную работу по теме «Социологические аспекты адаптации студентов к вузу».

Что же привело его в социологию?

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Где-то к курсу четвертому я понял, что меня в истории интересует не сама история, а то, что обуславливает исторические события. Меня интересовало, почему произошло так, а не иначе, то есть то, что обычно именуется историческими или социальными закономерностями. Это заставило меня обратиться к социальной философии, прежде всего, к марксистской литературе (благо этого мы изучали очень много), а затем и к тем немногочисленным книжкам по социологии, которые в тот период начали выходить в стране».

После окончания Воронежского госуниверситета В. Щербина поехал по распределению в Красноярский край, где некоторое время преподавал историю и обществоведение в средней школе Балахтинского зерносовхоза.

Карьера заводского социолога

В 1974 г. Щербина вернулся в Липецк, а с 1975 г. стал работать социологом на Липецком тракторном заводе в лаборатории НОТ. С 1977 г. перешел на работу в проектный институт Межколхозной строительной организации, где руководил до 1980 г. группой управленческого консультирования в рамках отдела социального планирования.

С 1980 г. по 1988 г. Вячеслав Щербина возглавлял социологическую службу Главмосавтотранса Москвы, где работал на разных должностях (заведующий отделом социологических исследований НИС по труду; заведующий сектором социологических исследований НПО; главный социолог главка). Именно в этот период он создал одну из самых крупных служб персонала в стране. Под его руководством работало до 60 человек.

В это же время были созданы и успешно работали службы в других регионах и предприятиях страны, в т.ч. служба на Тираспольском швейном объединении (руководитель В. Чичилимов), социологические службы КАМАЗа (рук. А.К. Зайцев), НПО «Светлана» в Ленинграде (рук. А.П. Федотова), отраслевая социологическая служба в электротехнической промышленности в Харькове (рук. Ю.Л. Неймер), центр заводской со-

циологии в Новосибирске (рук. В.И. Герчиков), служба социального развития на заводе «Красный пролетарий» в Москве (рук. А.В. Тихонов) и многие другие.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Первые заводские социологические службы в СССР существовали с конца 60-х годов, а к началу 80-х уже было много десятков и даже сотен. Однако в основе этой массовой деятельности лежали концепции немногих людей. Это были своего рода «звезды»: Владимир Исаакович Герчиков, Андрей Кириллович Зайцев, можно упомянуть Скрипова, Чичилимова, Федотову и немногих других. Моя концепция родилась на базе их разработок, и в полемике с ними».

В своей карьере заводского социолога Вячеслав Щербина прошел путь от обычного инженера-социолога до руководителя крупной отраслевой службы. Именно в эти годы (1975-1988) им была разработана и внедрена идеология деятельности службы персонала, а затем защищена в качестве кандидатской диссертации в 1988 г. Итог его многолетней работы в социологических лабораториях и службах страны — 3 монографии, десятки статей, более 10 авторских технологий и диагностических методик в области управления персоналом.

Профессор университета

С 1988 г. переходит на работу на социологический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова на кафедру социологии труда, а затем кафедру социологии организаций.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «И так я ушел в МГУ. Еще когда я занимался практикой управления и разработкой методик, мне очень часто приходилось обращаться к теоретической литературе по организации и управлению, в частности к работам Гвишиани, Лапина, Пригожина. Так и получилось, что к моменту прихода в вуз я был готов читать курсы по социологии организаций, социологии труда, управлению персоналом, социологической диагностике в управлении. Проблемы социологии организации я сделал основной сферой своих научных интересов».

С 1988 г. по настоящее время Вячеслав Щербина работает в разных вузах г. Москвы — МАИ, МГСУ, ГУ-ВШЭ, РГГУ. В 1995 г. ему присвоено ученое звание «профессор».

1.2. Профессионал с большой буквы

Социолог-ученый и социолог-прикладник

Вячеслав Щербина относится к статусу ученого с легкой иронией.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Я стараюсь избегать слово «ученый». Это претенциозное и подозрительно серьезное слово. Оно вызывает у меня юмористические ассоциации. Сразу вспоминается «кот

ученый». Я был бы осторожней. Практически всю взрослую жизнь я занимаюсь социолого-управленческой практикой и организационной теорией».

Однако В.В. Щербина, вне всякого сомнения, сложился и как теоретик, и как практик социологии. Сегодня он – ведущий российский специалист в области организационного развития, автор организационно-экологического подхода к развитию организаций. Организационное развитие исследуется им в рационально-инновационной логике и связывается с созданием проекта изменений, с расширением «социокультурного репертуара организаций», селекцией социокультурных образцов.



К 2006 г. Щербина опубликовал 9 книг, 11 авторских методик, свыше 80 статей в академических и других научных изданиях, в т.ч. книги «Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами» (Кишинев, 1989, в соавторстве Л.Б. Садовниковой), где изложены концепция управления персоналом и основные диагностические методики; «Средства социологической диагностики в системе управления» (М., 1993), в которой разработаны основы теории социологической диагностики. Обе книги легли в основу докторской диссертации «Социологическая диагностика в системе управления» (1993).

После защиты докторской диссертации у него вышли сборник статей «Социальная инженерия» (1996), словарь «Социальные теории организаций» (М., 2000), коллективная монография «Управление человеческими ресурсами» (М., 2004), а также ряд концептуальных статей.

Как считает сам Щербина, он – автор статейного плана.

Из интервью с В.В. Щербиной (17.12.06 г.): «По своему складу я человек статейный. Даже те немногочисленные монографии (всего я издал 9 книг, сам или в соавторстве с кем-то), которые время от времени я издаю, – это, как правило, на 90% совокупность ранее написанных, достаточно лаконичных, насыщенных, проблемных и достаточно жестких статей, написанных в рамках определенного подхода. Если бы речь шла о жанре художественной литературы, то я бы себя определил как новеллиста, а не как романиста. Наверное, это можно рассматривать и как мой недостаток. Но с этим ничего нельзя поделать, да я ничего и не хочу делать».

Статьи профессора Щербины отличаются оригинальным замыслом, новизной и концептуальностью.

Из интервью с В.В. Щербиной (17.12.06 г.): «Если говорить о статьях последних лет, то это: во-первых, статья по менеджменту, опубликованная в журнале «Бизнес-образование» (2000 г.). Здесь мне удалось предложить достаточно инновационный взгляд на менеджмент. Во-вторых, не менее интересна, и, пожалуй, еще более инновационна и нетривиальна, статья по менеджменту в управлении человеческими ресурсами (далее – УЧР), опубликованная в ЛКО. Здесь предложена провоцирующая на дискуссию концепция организации деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Эта статья ставит под сомнение многие концептуальные представления как отечественных, так и ряда западных ученых о содержании этой сферы управленческой деятельности и разводит понятия УЧР и управление персоналом. Из статей последнего времени я также выделю статью, написанную совместно с моим бывшим аспирантом и талантливым учеником В.Н. Ермолаевым. Речь идет об итогах эмпирического исследования логики и механизмов организационного развития в малых медицинских организациях. Ее наиболее полная версия была опубликована в журнале «Социология» (2004. № 1).

Кроме того, достаточно интересной представляется мне статья по диагностике управления, опубликованная недавно в ЛКО и развивающая идеи, которые заложены мною еще в начале 90-х годов... Из статей 90-х годов. Я бы особо выделил статьи, затрагивающие актуальную для меня и сегодня проблему организационного развития. Это статья по организационной экологии, вышедшая в Социсе (1993), а также статья «Современные концепции структурных изменений организаций», написанная мной совместно с Е.П. Поповой (Социс. 1996). Для меня обе эти статьи в каком-то смысле этапные».

Заслуживает внимания деятельность Вячеслава Щербины в сфере прикладной социологии. Можно без всякого преувеличения сказать, что он создал ряд оригинальных социолого-диагностических методик по кадровой проблематике, разработал ситуационно-нормативный подход в социологической диагностике, а также концепцию социальной инженерии применительно к кадровому обеспечению административных организаций и с учетом специфики средств социоинженерной деятельности.

Наряду с этим он разработал и реализовал на практике концепцию социологической службы в режиме функционального управления. Социальные технологии и диагностические методики Щербины использовались в ряде производственных организаций, в т.ч. в Главмосавтотрансе, Мосгортрансе, АО «КамАЗ», на предприятиях торговли, легкой промышленности РФ и стран СНГ.

Вячеслава Щербину знают и ценят как ученого не только в России, но и за рубежом, куда он регулярно выезжает для чтения лекций и учас-

тия в научных конференциях. Он – известный и всеми признанный специалист в области теории и социологии организаций. Достаточно упомянуть итоговую работу Института социологии РАН «Социология в России» (под ред. В.А. Ядова), где имя Щербины упоминается неоднократно, а ему лично принадлежит авторство двух ключевых глав «Социология труда и производства» и «Социология организаций: школы, направления и тенденции развития». О своем уважении и оценке научного профессионализма Вячеслава Щербины пишут в данной рубрике Н.И. Лапин, В.А. Ядов, В.С. Дудченко и другие известные специалисты.

Я уверен, что их высокая оценка профессиональных и личностных качеств Вячеслава дорогого стоит. И он ее, действительно, заслужил своим упорным трудом в сфере производственной практики и высшего профессионального образования, последовательной и принципиальной позицией в научном сообществе и творческими проектами.

Я не раз спрашивал Вячеслава о том, что же нового он внес в развитие теории организаций. Каждый раз он отвечал по-разному, но чаще всего соотносил себя с признанными на Западе авторитетами, подчеркивая, что им удалось сделать, и в чем, собственно, состоит его личный вклад в постановку и решение проблем. И лишь в последнем интервью с ним мне удалось побудить его к более развернутому ответу на этот вопрос.

Из интервью с В.В. Щербиной (17.12.06 г.): «... Если речь идет о выделении мною наиболее важных тем, то из всего того, что я сделал в этом поле, я бы выделил следующее:

– мною была создана, и реализована на практике, одна из первых концепций управления персоналом в крупной деловой организации. Это было сделано еще в советское время – 80-е годы;

– мною была создана теория средств социологической диагностики (определена специфика, функции, структура и типы этих средств, методологические основания на которых они базируются. Определены границы применения разных типов социолого-диагностических методик);

– мною был сформирован принципиально новый организационно-экологический подход в социологической диагностике. В его рамках мною были разработаны несколько оригинальных диагностических методик, в том числе для диагностики персонала, внедренных в практику управления. В рамках именно этого подхода мне удалось научиться эмпирически моделировать ориентиры развития социального объекта (организации, работника, коллектива) на ближайшую перспективу;

– мною были уточнены представление о специфике социальных технологий, как особом типе социологических средств, используемых в управленческой практике, а также специфика трех принципиально различающихся

жанров деятельности в рамках социологической науки: академическая социология; прикладная социология; социоинженерная практика. Причем именно с работой в сфере социоинженерной практики был связан значительный кусок моей жизни;

– мною была сделана попытка уточнения предметной области социологии организаций, а так же общей теории организаций, в их соотношении с управленческими и социологическими дисциплинами;

– мне кажется, что мне удалось привести в некоторый порядок, систематизировать и соотнести значительный перечень теоретических моделей организации, созданных на сегодняшний день в мировой социологии организаций и общей теории организации. Дело в том, что во всем мире большинство этих моделей существуют параллельно. Их авторы практически не слышат друг друга;

– мне (совместно с Е.П. Поповой) удалось внести коррективы в представление о сущности организационного развития и построить многомерную классификацию разнородных моделей ОР;

– мне (совместно с моим бывшим аспирантом В.Н. Ермолаевым) удалось эмпирически проверить на достаточно большом массиве малых медицинских организаций России оправданность применения у нас нескольких наиболее популярных на Западе теоретических моделей организационного развития. При этом нам удалось подтвердить оправданность применения одних, показать бессмысленность применения других и внести некоторые коррективы в некоторые из теоретических моделей ОР;

– наконец, как мне кажется, мне удалось, на основании эмпирических исследований, внести определенные коррективы в такие модели ОР, как организационная экология и теория жизненных циклов организации».

Учитывая эти «краткие» выводы, оценить вклад профессора Щербины в развитие отечественной организационной науки трудно. Его научный талант многомерен, а практический опыт разнообразен и уникален. Они не поддаются сравнению. Людей, равных Щербине по объему и степени сложности проделанной им работы в области социологии организаций, практически нет.

И поэтому нельзя не согласиться с мнением Щербины о том, что науку делают лишь немногие ученые, совмещающие в себе генерирование идей и организаторский талант.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Есть основание утверждать, что заводскую социологию в нашей стране вообще сделали всего пять-семь человек. К этим пяти-семи я причисляю и себя. Именно эти люди, имеющие формальный и неформальный авторитет, всегда и получали право регламентировать поведение других, вводить правила, регулирующие совмест-

ную деятельность... Я вообще убежден, что в любой сфере – политике, управлении, науке, искусстве – развитие происходит усилиями пяти, семи, десяти, пятнадцати человек, а не сотен и тысяч людей, которые раскиданы по институтам и учреждениям».

Вячеслав Щербина – один из самых цитируемых авторов по организационной проблематике. Я не встречал практически ни одной серьезной научной работы по проблемам организации, в которой бы не упоминалось имя Щербины или не цитировались его статьи и книги. Только в Интернете я нашел свыше 100 упоминаний о его книгах, статьях и практической деятельности.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Мне по сей день удивительно, что на мои работы ссылаются. Я недавно с удивлением обнаружил, что идут цитаты даже на мои работы начала 80-х годов, много ссылок и на работы 90-х годов. Действительно, когда тебя цитируют, на тебя ссылаются, это приятно. Очевидно, что ссылаются на тебя и те, кто разделяет твою точку зрения, и те, кто ее не разделяет. И то, и другое нормально. Например, когда тебя цитируют оппоненты, это значит, что ты задел какие-то важные проблемы, которые остались нерешенными».

И еще об одном качестве Щербины как ученого. Конечно, он владеет большинством функций научного исследования (анализ, диагностика, прогноз и др.). Но умение строить прогноз выделяет его из круга обычных исследователей.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Прогнозы делаются на разных основаниях. Можно делать прогноз исходя из того, что кто-то лично знает качества и ориентации президента или его окружения. Можно ориентироваться на знание расстановки сил на международной арене. Мои социальные прогнозы строились и строятся на другом основании. Как организационщик я считал и считаю, что важнейшей предпосылкой существования любого социума является социальный порядок. При этом упорядоченность я рассматриваю как предпосылку любой совместной деятельности. Если нет упорядоченности, то не может быть эффективной совместной деятельности, эффективной экономики, не может быть динамичного социального и экономического развития общества. Одной из главных предпосылок формирования социального порядка в социуме, по моему мнению, является наличие единой и действенной культуры...».

Чем же сегодня занимается Щербина-ученый, что привлекает его внимание в сфере научно-исследовательской деятельности?

Из интервью с В.В. Щербиной (17.12.06 г.): «Если говорить о последних десяти-пятнадцати годах моей работы в сфере социологии организации и управления, – то это, безусловно, проблема организационного разви-

тия (ОР). Дело в том, что проблема обеспечения качественных, позитивных структурных изменений организации – это очень сложная и важная проблема. По своему содержанию затрагивающая нечто большее, чем жизнь отдельной организации.

Поняв логику этого процесса можно выйти на проблему обеспечения оправданных (не катастрофичных) структурных изменений в рамках всего общества. Для нашей страны это – одна из центральных проблем. Это те грабли, на которые мы постоянно наступаем.

Если же оценивать реальное состояние организационной науки по этому вопросу, то становится очевидным следующее. С одной стороны, сегодня в мире созданы десятки разнородных теоретических моделей ОР (от инновационных и стратегических моделей до теории жизненных циклов и организационно-экологической или неoinституциональной модели).

Но при этом практически каждая из них ловит какие-то важные, но частные черты этого процесса. Кроме того, эти модели слабо соотносимы друг с другом и часто односторонни. Авторы этих моделей зачастую даже не слышат друг друга. А в само содержание термина ОР часто вкладывается столь разный смысл, что возникает ощущение, что речь идет о разных феноменах. Решая эту задачу, я и мои коллеги, попытались вычлнить ядро, которое присутствует во всех этих моделях, все остальное же отбросили.

Кроме того, говоря о логике и механизмах ОР, мы попытались найти основания, по которым эти модели различаются, и затем их сопоставили.

И еще, мы попытались вычлнить те теоретические модели, которые максимально полно включают все механизмы, используемые в разнородных моделях. Таковой оказалась, например, – организационно-экологическая модель развития организации. Эта одна из немногих моделей ОР, которая, хотя и имеет собственное специфическое (отличное от других содержание), но в то же самое время включает в себя и почти все механизмы, являющиеся базовыми в рамках других теоретических моделей.

В итоге в эту модель в виде модулей можно встроить практически все существующие механизмы ОР, присутствующие в любой из моделей ОР. Кроме того, как мне кажется, эта модель способна перекинуть мостик от рационалистских моделей развития, апеллирующих к понятиям «стратегия» или «проект», – к естественным моделям развития, в которых процессы развития описываются в терминах реальных онтологических последствий действий, совершенных на основе исходного проекта.

Именно этим я сейчас и занимаюсь. Однако, как мне представляется, до окончательного решения этой проблемы и, соответственно, проблемы определения оптимальных ориентиров логики ОР, еще очень далеко».

Меня всегда поражала логическая стройность, четкость и точность формулировок, которые предлагает В. Щербина, излагая свою точку зрения или авторский подход. У всех нас, его коллег и друзей это вызывает искреннее уважение и неподдельное восхищение, а у его многочисленных слушателей еще и очарование магнетизмом личности. Ведь перед нами предстает во всем своем масштабе личность сложившегося ученого, обладающего уникальным опытом практической деятельности и добротной теоретической подготовкой.

Преподаватель и научный руководитель

Щербина как преподаватель не менее известен, чем Щербина-ученый или Щербина – участник научных дискуссий.

В 1996 г. перешел из МГУ в МГСУ на кафедру социальной инженерии. В 1998 г. становится профессором в МАИ, а затем переходит профессором на факультет менеджмента Высшей школы экономики. В настоящее время он работает профессором на социологическом факультете РГГУ.

Что же привлекло его в новом виде профессиональной деятельности после стольких лет работы в заводской социологии?

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Меня по сей день удивляет, что я занимаюсь деятельностью, которая называется преподаванием. У меня есть ощущение, что



это странное занятие сродни актерской деятельности. Два раза одно и тоже одинаково прочесть невозможно, даже если ты подготовился и заранее написал некий исходный материал. Если бы мне кто-то лет двадцать назад сказал, что я буду преподавать, и это будет моя основная деятельность, то тогда бы я, наверное, очень удивился, потому что мне казалось, что я социоинженер, что я управленец-практик, что я разработчик каких-то методик и именно от этого получаю удовольствие. Но с годами я начал получать удовольствие и от преподавания».

Вячеслав Щербина является создателем ряда оригинальных авторских курсов лекций и учебных пособий. Под его редакцией вышли учебник «Социология труда», словарь-справочник «Социология организаций» и две книги по социальной инженерии.

Щербина постоянно приглашается для чтения лекций по социологии организаций, теории организаций и социологической диагностике в управлении в ведущие московские и региональные вузы страны. Из отечественных немосковских вузов, приглашавших его для чтения курса лекций, необходимо назвать Нижегородский государственный университет, Новосибирский государственный университет, Волгоградский государственный университет, Рязанский государственный университет и др. В 2002 году он читал лекции по теории организаций в Бизнес-школе им. Козьминского (г. Варшава).

Основные курсы: «Социология организаций», «Общая теория организаций», «Средства социологической диагностики и социальные технологии», разделы курса «Управление человеческими ресурсами».

Но для В. Щербины, как и большинства из нас, работающих в высшей школе, все же существует проблема совмещения разных видов («жанров») деятельности. В нашем деле «трудно быть богом», т.е. быть настоящим ученым и блестящим преподавателем (лектором), а, возможно еще и практиком в одном лице. Посмотрим, что скажет тот, у кого это получается почти органично, если не виртуозно.

Из интервью с В.В. Щербиной (17.12.2006 г.): «По моему мнению, совмещение научной и преподавательской деятельности – это действительно серьезнейшая проблема. Чтение лекций в вузе, научная работа, да и жанр прикладной или практической деятельности ученого – это действительно очень разные виды деятельности, требующие соответственно разных психологических и профессиональных качеств. Они настолько разные, что когда в 1988 г. я из практики управления впервые пришел преподавателем на социологический факультет МГУ, то первые полтора года у меня было ощущение, что я вообще профессионально непригоден как преподаватель.

Только спустя 2-3 года я почувствовал, что в этом жанре я чувствую себя достаточно уверенно. Проблема заключается не только в наличии или отсутствии у лектора актерского таланта преподавателя, без чего увлечь и заставить слушать аудиторию трудно. Речь также идет и о других вещах.

Во-первых, о содержании лекций. Дело в том, что в вузе, ты вынужден читать лекции не только по той теме или темам, которые являются предметом твоего собственного научного интереса, но и по темам, далеко выходящим за эти пределы. Это сложно и непривычно для ученого.

Во-вторых, чтобы сделать лекцию доступной для студентов, ты (в силу их еще слабой подготовки и возраста) в той или иной степени должен упрощать и профанировать реальные научные проблемы и способы их решения. Ты, хочешь или не хочешь, начинаешь работать с ними в режиме «мурзилки». И для меня это серьезнейшая проблема. Вот почему я предпочитаю препода-

вать в магистратуре, на старших курсах, а еще лучше работать со взрослыми и работающими людьми, получающими второе высшее образование.

Еще одна проблема связана с наличием или отсутствием у преподавателя актерского таланта. Его отсутствие – это серьезная проблема. Но и его наличие до конца не устраняет проблему. На тебя «толпами» начинают ходить студенты, как на «театр одного актера». Но! Им интересно не столько то, что ты читаешь, но скорее как ты это делаешь. Это я знаю по себе. Содержание твоих лекций при этом может в значительной степени оставаться вне интереса значительной части аудитории.

Вообще, КПД нашего преподавания, по моему представлению, не слишком высок. Вообще я не считаю преподавание самым интересным для меня занятием. В старые советские времена, когда академическая наука, да и прикладная наука тоже, достаточно хорошо оплачивалась, я бы, наверное, никогда не ушел работать в вуз.

Что касается вопроса, а необходимо ли вообще совмещение исследовательской и преподавательской функции в лице одного человека – преподавателя вуза, то для меня совершенно очевидно, что это необходимо, особенно сейчас. Вопросом здесь является скорее соотношение этих двух деятельностей для лица, работающего в вузе. Без такого совмещения ни образование, ни наука далее развиваться не могут».

Вячеслав Щербина – требовательный и очень заботливый научный руководитель. Под его научным руководством несколько аспирантов защитили кандидатские диссертации по специальности 22.00.08 «социология управления»: Е.П. Попова (1995), И.В. Тясина (1996), А. Мешков (1997), Л.Д. Грибова (1998), И.Л. Симоненко (1997), В.Н. Ермолаев (2005), А.В. Почеснев (2006) и др. При этом каждый из них является уже сложившимся специалистом, владеющим собственными методиками и разработками.

В. Щербина создал новое научное направление, его цитируют и упоминают в десятках научных изданий, у него имеются ученики и последователи. Но значит ли это, что него есть своя научная школа? Полагаю, что в этом вопросе следует еще раз обратиться к мнению нашего юбиляра.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Есть ли школа вокруг меня? Сомнительно. Есть несколько человек, которые прямо или косвенно имеют отношение к тому строю мыслей, который у меня существует. Я могу назвать ограниченный перечень людей, которые прямо работают в рамках моей парадигмы. В области теории организации их двое: Тясина в Риге, Попова в Волгограде, в области социальной инженерии тоже двое – Симоненко, сейчас он преподает в Социальном университете, и Е.Л. Шрайбер, который сейчас живет и работает в Израиле. Школа ли это? Я сомне-

ваюсь. Есть и ряд людей, которые из контекста того, что я зарабатывал, взяли какие-то кусочки. Думаю, что школы в принятом смысле вокруг меня нет, но есть люди, на которых я оказал влияние в определенных сферах».

Из интервью с В.В. Щербиной (17.12.2006 г.): «Вообще вопрос о наличии научной школы видимо предполагает введение некоторых критериев, которые бы характеризовали признаки такой школы. Не претендуя на полноту, я бы выделил совокупность черт научной школы. Это – наличие учителя и достаточного количества учеников; сходство предметных интересов и проблематики у членов этой школы; наличие единых методологических принципов и теоретических оснований, на которых строится их работа; способность этих учеников самостоятельно развивать и корректировать исходную теоретическую модель, предложенную основателем.

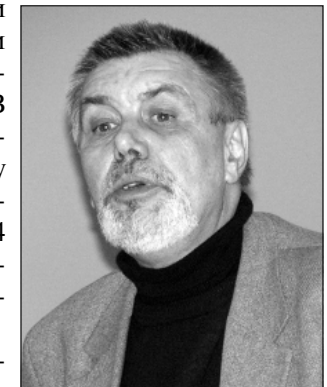
Наконец, я думаю, что после школы Г.П. Щедровицкого, в нашей стране научных школ в социально-управленческой сфере, отвечающих всем этим критериям, не было. Некоторые коллеги говорят о существовании научных школ в социологии управления у таких известных ярких специалистов, как В.С. Дудченко и А.И. Пригожин. Однако, если исходить из тех признаков, которые я привел, то и там наличие научных школ сомнительно».

Далеко не все коллеги могут согласиться с мнением Щербины, но я лично с ним согласен. Это – позиция требовательного к себе профессионала, который знает «цену» своим и чужим открытиям в науке.

Руководитель кафедры

Первая кафедра (кафедра социологии организаций) была организована Вячеславом Щербиной в 1996-1997 гг. в Московском государственном социальном университете. В 1998-1999 гг. он создает на факультете менеджмента Высшей школы экономики одну из первых в России кафедру управления человеческими ресурсами, а затем там же в 2004 г. на факультете государственного и муниципального управления – кафедру теории организаций.

По оценкам многих коллег Щербина рекомендовал себя как талантливый и профессиональный руководитель кафедры. При его непосредственном участии была разработана и реализована концепция факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами, значительно расширены полномочия коллектива факультета и кафедры в решении научных и образовательных задач.



Коллеги, работающие под его началом, отмечают такие качества Щербина-руководителя, как профессионализм, принципиальность, высокое чувство ответственности, умение правильно оценить собственные силы и распределить обязанности между подчиненными, заботу о них.

Вячеслав Щербина — человек слова. Если он берется за дело, то можно быть уверенным, что не только доведет его до конца, но и сделает это на высоком профессиональном уровне. В этом убеждались неоднократно его коллеги и друзья. При этом он требователен не только к себе, но и к другим, предпочитая иметь дело с профессионалами, знающими свою работу и умеющими выполнять взятые на себя обязательства.

Щербина как ученый далеко не универсален. Он постоянно подчеркивает необходимость в дополнении собственной научной позиции другими подходами и точками зрения. Щербина же как руководитель прекрасно сочетает демократизм в подготовке и принятии решений и единоначалие в их исполнении. Он умеет работать с известными специалистами в области теории организаций и менеджмента, используя их научный и практический опыт в деятельности подразделения вуза, которым он руководит.

Консультант по управлению

Вячеслав Щербина входит в число ведущих консультантов по управлению России и стран СНГ. Он занимается управленческим консультированием с 1977 г. На его счету внедренные методики и технологии на ряде предприятий, в т.ч. Мосавтотранс, обувная фабрика им. Зориле в г. Кишиневе, КАМАЗ, МИАН в г. Москве, Департамент транспорта и связи Правительства Москвы и др.



Работая в промышленной социологии, В. Щербина выступил автором и разработчиком ряда социолого-диагностических методик.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Чтобы обеспечить работу социолога в режиме выполнения стандартных управленческих функций был создан специальный методический центр, в котором создавались социальные технологии — стандартизированные методики подготовки и реализации управленческих решений в рамках задач управления персоналом. Остальные работали по технологии. В этот центр мы отобрали наиболее квалифицированных людей. Был период, когда я сам возглавлял этот центр.

Остальные работали по технологии. В этот центр мы отобрали наиболее квалифицированных людей. Был период, когда я сам возглавлял этот центр.

Лично мой вклад в создание социальных технологий был связан с тем, что я в те годы создал пять или шесть неплохих стандартных диагностических методик для решения задач управления персоналом и предложил некую методологию, на которой они строились».

В настоящее время интерес В. Щербина к научно-методической и технологической работе не пропал. Он с готовностью помогает своим коллегам и ученикам в разработке их собственных методик.

Участник и организатор семинаров

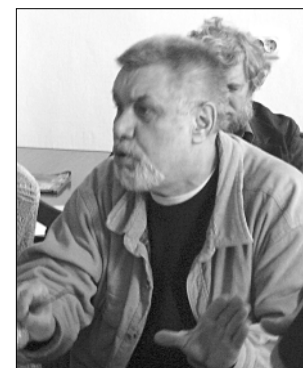
Вячеслав Щербина — заместитель председателя секции заводской социологии ССА с 1981 г. по 1988 г., в рамках которой он вел семинар совместно С.Н. Железко. Потом были наши с ним совместные методологические семинары по социальной инженерии в Московском государственном социальном университете (1993-1997 гг.), которые проходили под эгидой Социоинженерной ассоциации «Деловое содействие».



Щербина являлся постоянным и самым активным участником семинаров, организованных редакцией журнала «Личность. Культура. Общество» (1999-2006 гг.). Он неоднократно выступал организатором семинара, а на протяжении ряда лет вел постоянно действующий семинар на кафедре управления человеческими ресурсами факультета менеджмента Высшей школы экономики.

Член редколлегии и заместитель главного редактора журнала

Много лет Вячеслав Щербина является членом редакционной коллегии журнала «Социс», а также журнала «Личность. Культура. Общество». Особо теплые слова я хочу высказать в его адрес по поводу нашего сотрудничества в редакции журнала «Личность. Культура. Общество».



В редакции журнала Вячеслав Вячеславович работает с первых дней основания журнала. Как заместитель главного редактора он отвечает за направление «Организация и управление». Его рубрики и материалы всегда вызы-

вают у читателей огромный интерес. На страницах журнала регулярно публикуются специалисты по менеджменту и организационно-управленческому консультированию, в т.ч. В.И. Верховин, Т.С. Вещугина, В.И. Герчиков, В.П. Доблаев, В.С. Дудченко, С.А. Липатов, К.В. Решетникова, Л.Б. Садовникова, С.Р. Филанович и многие другие.

Следует назвать также и собственные статьи В. Щербины, которые привлекали внимание читателей своей проблемной ориентацией и полемической заостренностью, в частности «Менеджмент в сфере управления человеческими ресурсами: содержание деятельности и проблемы подготовки менеджеров», «Социолого-диагностические технологии: теоретико-методологические проблемы», «Развитие частных стоматологических клиник Москвы: методология и некоторые итоги исследования» (в соавторстве), «Теория организаций как общая управленческая дисциплина» и др.

Ничто так не сближает людей, как общее дело. Он стоял у истоков рождения журнала. И, вне всякого сомнения, был моим самым близким и верным соратником. Я благодарен ему за неоценимую помощь в трудные годы, когда судьба журнала практически висела на волоске. Он всегда был рядом и делал то, что мог. Благодаря его поддержке, я в редкие минуты сомнений и разочарований, вызванных превратностями судьбы главного редактора журнала, вновь обретал уверенность в правильном выборе и продолжал идти дальше в избранном направлении.

1.3. Щербина в пути (предварительные итоги)

Чтобы понять логику профессионального пути Вячеслава Щербины, необходимо обратиться к некоторым значимым для научного сообщества результатам его деятельности. Вне всякого сомнения, перед нами профессионал самого высокого класса, человек, уже давно состоявшийся в социальном, профессиональном и личностном плане.

Судя по основным вехам его профессиональной деятельности, «производственный» период, для которого характерны активный поиск технологических средств и разработка общей методологии социоинженерной деятельности, сменяется условно «научным» периодом (с 1988 г.), совмещаемым с практикой управленческого консультирования на предприятиях страны. При этом сфера его деятельности – организационное развитие –



не меняется, изменяются лишь виды и приоритеты этой деятельности: ориентация на практику социального управления определяет содержание «производственного» периода, а приоритет фундаментальных исследований в области теории организаций и социальной инженерии – «научного» периода.

Именно 1988 г. явился переломным годом в профессиональном творчестве Щербины, когда «количество» прикладных разработок и методик начинает переходить в «качество» формирующейся теории и методологии организационных исследований. Шаг за шагом это новое качество воплощается в его диссертациях, книгах и статьях. В какой-то мере можно сказать, что с этого момента зрелый социолог-прикладник превращается в зрелого социолога-методолога.

Перейду теперь к отдельным показателям (критериям) научной деятельности В.В. Щербины.

1. *Наличие и тип разработанной концепции.* Щербине принадлежит не только авторство на концепцию объекта (организации), но и авторство на концепцию (и идеологию) деятельности службы управления персоналом. Но главное, что ставит его в ряд ведущих профессиональных методологов и теоретиков страны – это то, что он разработал и неоднократно апробировал концепцию метода – средств социологической диагностики и социальных технологий. Немногим ученым удается при жизни создать собственную методологию исследований. А ведь Щербина состоялся также и как теоретик организаций. У него имеется и свой, авторский подход. Условно назовем его организационно-экологическим.

Основные результаты: концепция социологической службы отрасли (идеология деятельности); методология социоинженерной деятельности, основанная на разработке средств социологической диагностики (концепция метода); авторская концепция организационного развития, основанная на синтезе экологического, нормативного и ситуационного подходов (теория). По сути дела В. Щербина приблизился к построению теоретической системы или единой научной программы, что позволяет рассматривать его как теоретика и методолога в одном лице.

2. *Наличие и вид опубликованных научных текстов.* Общий итог его научно-публикационной деятельности таков: всего опубликовано 115 работ, в т.ч. 10 книг (монографии, учебники, учебные пособия, словари), 12 авторских диагностических методик и социальных технологий, 70 статей. Объем публикаций – более 170 печатных листов. Немало для 30-летнего стажа профессиональной деятельности в области социологии организаций.

Отмечу также тот факт, что Щербина одинаково профессионально владеет всеми жанрами публикаций (монографии, учебные пособия, ста-

ты, методические рекомендации). И все же предпочтение он отдает «малому» жанру – научным статьям и очеркам. Здесь он – непревзойденный мастер среди социологов данной профессиональной группы.

Однако своим высоким статусом в науке Щербина обязан изданию серии (цикла) научных работ – монографий и статей, которые последовательно, шаг за шагом претворяют в жизнь его научную программу.

3. *Наличие и вид практических научных результатов.* Щербина разработал и внедрил в производственную практику 12 методик и социальных технологий, в т.ч. «Методические рекомендации по разработке плана социального развития» (М., НИС по труду ГМАТ, 1980); «Методические рекомендации по оценке деловых и личностных качеств линейного руководителя среднего звена автотранспортных и авторемонтных предприятий» (М., НИС по труду ГМАТ, 1981); «Методические рекомендации по подбору водительских бригад» (М., НИС по труду ГМАТ, 1982); «Методические рекомендации по подготовке аттестации руководителей, инженерно-технических работников и специалистов автотранспортных управлений и объединений» (М., НИС по труду ГМАТ, 1983); «Подбор водительских бригад. Из методических рекомендаций» (М., НИС по труду ГМАТ, 1983); «Методические рекомендации по оценке перспективности работника в качестве линейного руководителя» (М., НИС по труду, 1983); «Методические рекомендации по обоснованному изменению состава водительских бригад» (М., НИС по труду ГМАТ, 1984); Методические рекомендации по оценке кандидата на должность руководителя среднего звена (М., НПО ГМАТ, 1986); Методические рекомендации по оценке деловых и личностных качеств руководителя среднего звена (М., НПО ГМАТ, 1986); Формирование резерва руководящих кадров и выборы руководителя. Социальная технология (Калуга, Калужское отделение ССА, 1987); Методические рекомендации по разработке критерия эффективного подбора производственного коллектива и оценке его социальной организации (М., НПО, 1987); Методические рекомендации по отбору социальных работников отделений помощи на дому (М., МГСУ, 1993).

Здесь я хотел бы отметить, что из всех видов научно-практической деятельности (отдельные прикладные разработки и практические рекомендации; отдельные методики; социальные инновации и технологии, не имеющие эффекта внедрения; отдельные социальные технологии, получившие внедрение; технологический комплекс, внедренный на предприятии, в отрасли) Щербине удалось сделать самое сложное: разработать *единый технологический комплекс социологического обеспечения работы с кадрами предприятия* (и отрасли).

4. *Освоенные ролевые позиции в научной работе.* Еще в начале 80-х годов в прикладной социологии и социальной психологии отечественными исследователями была предложена классификация ролевых позиций в совместной работе, которую вполне можно применить к анализу ролевых позиций в научной работе (См., например: *Дудченко В.С.* Инновационные технологии. Учеб. пособие. М, 1996. С. 112-113.). Это – «эрудит», «аналитик», «диагност», «генератор идей», «разработчик», «имитатор», «методолог» и т.д.

Вячеслав Щербина соединяет в себе практически все ролевые позиции – аналитика, диагноста, генератора идей, разработчика и методолога, что ставит в его в один ряд с ведущими социальными учеными России и стран СНГ.

5. *Освоенные статусные позиции в научном сообществе.* Среди статусных позиций («исследователь без степени»; «кандидат наук»; «доктор наук»; «профессор»; «член академии (академик, член-корреспондент)»; «почетный профессор (доктор) университета, имеющего международный авторитет») Щербина имеет ученую степень доктора социологических наук и ученое звание профессора. Но как ученый он преодолел эти формальные позиции, выделяясь среди сотен и сотен докторов наук своим профессионализмом и авторским подходом.

6. *Освоенные лидерские позиции в научном сообществе.* Среди указанных позиций исследователи выделяют следующие: «исполнитель научных проектов и социальных технологий»; «руководитель научного проекта»; «руководитель группы»; «руководитель научного направления, отдела или технологического комплекса»; «автор новой идеологии профессиональной деятельности, ориентированной на практику»; «руководитель научной школы».

В. Щербина занимает по праву позиции руководителя научного направления и автора новой идеологии профессиональной деятельности, ориентированной на практику. В то же время (по его же собственному признанию) он не считает себя основателем (главой) научной школы.

Однако у Щербины все же имеются некоторые элементы научной школы: наличие научно-исследовательской программы (или парадигмы), которой придерживаются отдельные представители научного сообщества; старшие и младшие ученики, разделяющие эту программу; наличие общей идеологии и единой методологии научной деятельности. По его мнению, этого недостаточно для обеспечения преемственности данной общности исследователей и развития основополагающих идей научной школы.

7. *Работа с научными кадрами.* В. Щербина – признанный научный лидер, руководитель многих научных проектов, в т.ч. кандидатских дис-

сертаций. Его отличает от большинства научных руководителей ярко выраженное соавторство и соучастие в диссертационных исследованиях своих учеников. Он не только вникает в суть научной работы, но и направляет их в русло собственной концепции и методологии исследований.

8. *Степень «проявленности» (выраженности) научных способностей (потенциала).* Вячеслав Щербина обладает высоким творческим потенциалом, позволяющим ему решать самые сложные научные задачи. Свидетельством тому являются его многолетний опыт теоретических и прикладных исследований, авторские монографии и учебные пособия, проявленные им организаторские способности на руководящих должностях в организациях, несомненный талант лектора в аудитории.

9. *Степень освоения и интеграции функций научного творчества.* Щербина владеет практически всеми функциями научных исследований — объяснения, понимания и предсказания. К тому же в большинстве его научных работ представлена и мировоззренческая функция.

Итак, с точки зрения предложенной мной типологии научный статус Вячеслава Щербины относится, безусловно, к самым высоким ступенкам иерархии в научном сообществе — «методолога» и «теоретика» в области теории и социологии организаций.

Но узнать Щербину как профессионала — еще не значит понять его как человека — человека творческого и оригинального, воплощающего в себе многие черты той эпохи, в которой он живет и работает.

Часть 2. ЩЕРБИНА КАК ЧЕЛОВЕК (ШТРИХИ К НЕФОРМАЛЬНОМУ ПОРТРЕТУ)

2.1 Стилиевые характеристики социокультурного портрета Вячеслава Щербины

Актер и автор

Как известно, люди различаются между собой моделями социального участия, а также возможностями влияния на происходящие в нем процессы. Одни являются актерами, другие — авторами.

С одной стороны, они выступают главным образом как *актеры*, реализующие себя в процессах социального конституирования в качестве исполнителей и носителей социокультурных традиций, с дру-



гой, преимущественно как *авторы*, осуществляющие процессы социального конструирования (создатели социальных проектов и инициаторы социальных изменений).

Вячеслав Щербина соединяет в себе позиции актора и автора. Он как актер является добросовестным исполнителем предписанных социальных ролей, убежденным носителем традиций, четко придерживаясь общих правил, которые приняты в научном сообществе. В качестве же автора он способен устанавливать собственные «правила игры» в той части сообщества, которое связано с его научными интересами, обладая при этом правом авторства на созданные им результаты (интеллектуальную продукцию, художественности ценности и пр.).

Но «акторство» Щербины больше похоже на актерство: он любит играть, импровизируя и внося по ходу игры коррективы в ее сценарий. Именно так он читает лекции студентам, выступает на семинарах перед коллегами, участвует в дискуссиях. Он живет своим содержанием, эмоционально переживает каждый поворот мысли, ведущей к неожиданному (или ожидаемому) решению предлагаемой задачи. И уже предвкушая вдохновение от близости финального озарения слушателей, вдруг взрывается бурей чувств — негодования, восторга, удивления, которые тут же передаются зрителям этого замечательного спектакля.

Каждый свой спектакль Щербина играет по-разному. И каждый раз он предстает перед зрителями (и слушателями), как бы говоря: «Знакомьтесь, это я — Щербина!»

«Хранитель» или новатор



В феномене В.В. Щербины удивительным образом сосуществуют и уживаются между собой два совершенно разных типа человека — традиционный (консервативный) и модернистский (креативный). Он соединяет в себе черты традиционного и современного человека, выступая одновременно в качестве «хранителя» научной традиции, произведений искусства, и новатора, создателя нового направления в науке и художественном творчестве.

Щербина — вполне состоявшийся ученый, следующий традициям в науке. Но он же выступает и автором оригинальной концепции, претендуя на новаторский подход к изучению организаций и их развития.

Вместе с тем Щербина — коллекционер картин, литературной классики, хорошей музыки. И он же — оригинальный художник-график, чьи рисунки признают профессиональные эксперты и художники.

Щербина в политике и семейной жизни консерватор.

Что же касается отношения к политике, то здесь вполне определенные взгляды Щербины известны многим его коллегам и друзьям.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): Говоря о своем отношении к перестройке, Вячеслав Щербина подчеркивал: *«Я видел свою задачу в обеспечении укрепления общества, а не в его развале. Когда начала сыпаться страна, я очень остро ощутил, что все мы советские люди. Еще в конце 70-х я понял, что советская реальность не может быть понята на основе официальной идеологии. Реальность с идеологией соотносилась мало. При этом Советская власть, по моему мнению, была разновидностью индустриального феодализма и была достаточно адекватной формой социальной организации для нашей страны. Это не значит, что меня все в том обществе приводило в восторг, масса чего вызывало раздражение. Но эта форма социального устройства была скроена по нашей мерке... Кому-то из коллег я ответил, что если меня мой сын когда-нибудь спросит, что ты делал, когда общество сыпалось, я скажу ему: «Ставил подпорки...» В этом и состояла моя позиция. Я не враг ни капитализма, ни социализма, я враг революций. Все революционеры говорят: «С понедельника начинается новая жизнь!» Ничего нельзя начать в один день, в один день можно только что-то разрушить».*

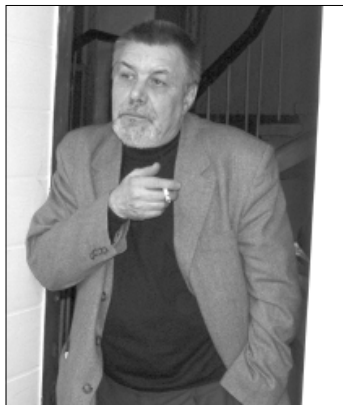
Позиция «хранителя» проявляется не только в его оценках политической ситуации в стране, но и в консерватизме всего образа жизни. Он не любит резких перемен в своей жизни, предпочитая вести привычный уклад жизни, устоявшийся за многие годы.

Публичная личность и обычный человек в одном лице

В реальной жизни одни субъекты выступают чаще всего как «обычные» («простые») люди, пребывающие в позиции наблюдателя, а другие — как публичные люди, находящиеся в гуще событий и заявляющие о себе открыто (публично). И то, и другое относится к Вячеславу Щербине.

Если *обычный человек* — это типичный представитель данной общности, человек толпы, массовый индивид (например, типичный чиновник, «кабинетный ученый» и пр.), то *публичный человек* — яркий представитель сообщества, который находится всегда и у всех на виду.

Думаю, что не ошибусь, если причислю В.В. Щербину в первую очередь к пуб-



личным людям. Как таковой, он стремится привносить себя в мир (а не быть привнесенным), быть (а не казаться), осуществиться, состояться в жизни, всегда находиться в центре событий.

Но некоторые черты публичного человека (стремление вступать в «брак по расчету» со средствами массовой информации, чтобы оставаться в публичном пространстве, превыше всего ценить «эфирное время», быть всегда на виду, получать признание и пр.) совершенно не подходят Вячеславу Щербине. В этом смысле он стремится, напротив, быть в тени, не привлекающая излишнее внимание к своей персоне и предпочитая вести себя как самый обычный человек, не озабоченный статусными регалиями.

Мне не раз приходилось слышать от него такие фразы: «Щербина прост как правда»; «Нет никого проще, чем Щербина». Но его простота не имеет ничего общего с обыкновенностью или примитивностью. Это — простота весьма сложного и творческого человека. А его «обычность» сродни открытости, демократичности и доступности в общении.

Эта простота проявляется в манере одеваться, а также в гостеприимстве.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): *«Вячеслав Вячеславович, скажите, почему Вы носите красный свитер? Разочарую Вас. Не в силу идеологических предпочтений. Я мужик демократичный, люблю свитера, куртки и яркие цвета одежды».*

Многие, кто знает Щербину, не раз бывали у него дома. Для большинства людей их дом — это крепость, куда не каждый может придти вот запросто. Это совершенно не относится к Вячеславу Щербине. Его дом открыт для всех тех, кто связан с ним по работе и жизни. Он всегда приглашает к себе, когда есть возможность неформального общения с интересным человеком.

Принципал — значит главный

В различении «провинциал — принципал», которое производится по основанию «периферия — центр» Щербина явно тяготеет к принципалу. Как известно, провинциал отличается своей укорененностью в традиции того края (места), в котором он живет.

Противоположностью провинциала как человека, погруженного в пространство местных традиций, нравов и оторванного от общестрановых и мировых тенденций культурного развития, является даже не столичный человек, а скорее «принципал». *Принципал* (от лат. *principalis* — главный) — термин,



используемый преимущественно в финансовом деле для обозначения лица (как правило, основного должника), от имени которого действует агент. Другое значение этого термина – глава, хозяин.

Щербина – принципал. Пожалуй, в этом ему не откажешь. Он предпочитает быть главным действующим лицом на арене жизни, находится всегда в центре значимых для него событий, привносит себя в мир, производить инновации в науке и культуре, вести открытый и публичный образ жизни.

Некоторые коллеги считают Щербину авторитарным лидером. Думаю, что это не совсем так или, точнее, совсем не так. Источник его так называемой «авторитарности» в чрезмерной требовательности и ответственности за дело. Люди несовершенны и часто не выполняют взятых на себя обязательств. И в таких ситуациях Вячеслав может выражать порой резкую эмоциональную реакцию – раздражение и даже гневное осуждение, но только в том случае, если игнорируются интересы дела, за которое он лично отвечает.

Поэтому быть принципалом для Щербины во многом равнозначно принципиальности и порядочности (в смысле неукоснительного следования принятому порядку). Порядок (как соблюдение правил и норм) – вот такова характерная черта его жизненного стиля. Порядок в обществе, университете, семье. Везде должен быть порядок. И еще ответственность.

Из интервью с В.В. Щербиной (май 2000 г.): «Как организационщик я считал и считаю, что важнейшей предпосылкой существования любого социума является социальный порядок. При этом упорядоченность я рассматриваю как предпосылку любой совместной деятельности. Если нет упорядоченности, то не может быть эффективной совместной деятельности, эффективной экономики, не может быть динамичного социального и экономического развития общества. ... Несу ли я ответственность за то, что в стране происходит?» Ответ: «Несу!» Несу по следующим причинам: в годы моей юности я сам, как и большинство интеллигентствующей молодежи, диссидентствовал и болтал много чего, чем прикладывал руку к тому, что происходило, за что сегодня мне стыдно».

Но есть что-то в Вячеславе Щербине трогательно провинциальное. Он привязан к местам своего детства, юности. С каким желанием он всегда едет в свой родной город Липецк, где у него практически уже не осталось друзей и знакомых. С какой гордостью Вячеслав говорит о своем университете, его традициях и учителях. И это еще раз подтверждает известное выражение: «Мы все родом из детства и юности».

Профессионал и дилетант

По уровню компетентности и жизненному опыту можно различать также дилетантов и профессионалов, к числу последних относится, по моему убеждению, и В.В. Щербина. Но прежде чем представить свое понимание, уточню некоторые термины.

Традиционно дилетантство характеризуется как любительское занятие, для которого свойственно поверхностное знание предмета деятельности, некомпетентность. Поэтому дилетант – это, как правило, мало сведущий и некомпетентный человек, не имеющий профессиональной подготовки в определенной сфере деятельности.

Я определяю содержание термина «дилетантизм», исходя из значения латинского слова «delecto», что означает буквально «улаживать», «развлекать», «забавляться».

В моем понимании дилетант – это человек, который относится к жизни и работе как своего рода игре, развлечению. Он забавляет себя и приносит своими занятиями удовольствие другим людям, раздвигая привычные рамки их кругозора и выступая зачастую в роли новатора.

Профессионализм – антипод дилетантизма. Профессионал – это человек, в совершенстве овладевший своей профессией, настоящий знаток и мастер своего дела. Другими словами, профессионализм связан с мастерством и качественным выполнением какого-либо дела.

Полагаю, что Вячеслав Щербина сочетает в себе качества дилетанта и профессионала. Будучи дилетантом в упомянутом мною смысле, он руководствуется в своей жизни коммуникативными интересами, стремится к достижению взаимопонимания и доставлению другим людям удовольствия (достаточно вспомнить его рисунки, шутки, частушки и пр.). Когда Щербина рисует на одном из заседаний редколлегии, то взоры присутствующих невольно притягиваются к его занятию. Всем хочется посмотреть или взять на память его рисунки.

Но главное для него – это все-таки профессионализм, т.е. профессиональное отношение к науке и приоритет содержания (истины) перед формой научной деятельности. Щербина – принципиальный сторонник научной рациональности. Он с негодованием относится к любым попыткам привнести в науку эзотерические опыты и все то, что нельзя описать и объяснить научными средствами.



2.2. Просто талантливый человек

Настоящий друг

Немного о том, как я понимаю дружбу. Дружба для меня предполагает равенство (или сопоставимость) интеллектуальных и социальных потенциалов, в т.ч. принадлежность к одной социальной группе, культурную идентичность, независимость, открытость и демократичность, высокую степень доверия, взаимную симпатию и эмоциональную притягательность, духовное (мировоззренческое) родство, взаимодополнительность и сходство жизненных позиций и взглядов, психологическую близость и лишь в последнюю очередь – взаимопомощь, готовность поддерживать, пожертвовать собой ради друга и пр.



Суть дружбы, с моей точки зрения, состоит в социальной, культурной и психологической тождественности (как равенстве потенциалов) и совпадении (прежде всего, психологическом и духовном сходстве) ориентаций и позиций сторон. Чтобы понимать друг друга, мы должны находиться с друзьями в одной системе мировоззренческих координат и на одной социальной и жизненной орбите. В дружбе не

может быть полного взаиморастворения вплоть до потери своей идентичности, как это зачастую имеет место в любви. Она исключает также потерю целостности одной из сторон, а существует скорее по принципу взаимодополнительности. Мы разные, но мы все же вместе.

Трудно примерить эти критерии к собственной жизни. Таких друзей у меня немного. К ним я отношу и Вячеслава Щербину.

С моей точки зрения, у нас с ним много общего. Мы работаем в близкой области науки. Он – в сфере менеджмента и социологии, я – в социальной философии и социологии. Вместе издаем журнал. Есть общее и в наших увлечениях. Мы оба любим джаз, хорошую литературу, вечеринки за пивом.

И все же мы очень разные с ним в работе и повседневной жизни. И мне кажется, именно это нас и объединяет. Наверное, объединяет по принципу взаимодополнительности – излюбленному принципу Вячеслава Щербины.

Щербина умеет не только дружить, но и открывать таланты своих друзей и знакомых. Сколько времени и сил он вложил, чтобы предста-

вить научному миру самобытного и оригинального мыслителя – Александра Ицхокина, которого он считает одним из лучших социальных теоретиков сегодняшней России. И надо сказать, что это ему в немалой степени удалось.

Второй пример – вышедшая при его непосредственной финансовой, организационной и художественной поддержке книга стихов липецкого автора Льва Колтунова. Посмотрите, как четко структурирована книжка по жанрам и циклам. Как умело и со вкусом подобраны к стихам поэта собственные рисунки Щербины. Действительно, Щербина вложил в нее значительную часть своей души, благодаря чему на свет публичного внимания вышел еще один талантливый художник слова.

Жизнелюб и прирожденный юморист

Кто не знает частушек Щербины («Килька плавает в томате, ей в томате хорошо...»), метких и «вкусных» прибауток, тот не знает главного в нем. Удивительное жизнелюбие, помноженное на потрясающее чувство юмора – вот один из главных источников жизненной силы Вячеслава Щербины.

Общаться с Вячеславом – одно удовольствие. С ним можно беседовать на самые разные темы, доверяя ему личное и сокровенное. Но больше всего мне нравится с ним шутить, придумывая смешные названия городам, людям, животным. В этом он – непревзойденный мастер и прекрасный партнер.

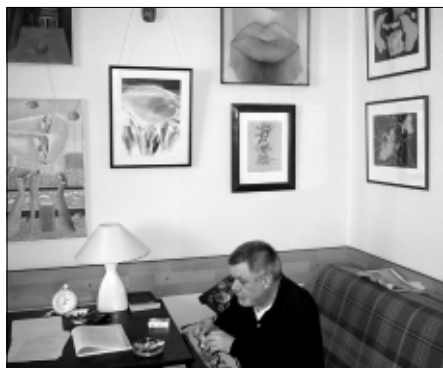


Коллекционер картин и художник в одном лице

Когда приходишь к В. Щербине домой, невольно возникает ощущение, что ты попал на выставку картин. Еще на пороге Вячеслав спрашивает гостя: «Ты не видел мою новую картину?». И спешит тут же показать свое последнее приобретение. Далее следует традиционный вопрос: «Ну, как?». У меня обычно ответ столь же традиционный: «Ну, вообще!».

Его коллекция – это целый мир, связывающий разные периоды жизни самого Вячеслава в какой-то неповторимый рисунок. Это часть его жизненного мира, полного удивительных красок и цвета. Причем он умеет ценить одинаково живопись и графику, пейзаж и портрет. Лишь бы это было написано талантливо. А обнаруживать таланты во всем, что касается живописи и искусства, – это еще одно достоинство Вячеслава.

Много лет назад, присутствуя вместе с В. Щербиной на каком-то



семинаре, я открыл для себя еще один его дар. Он делал зарисовки на чистых листах бумаги, соединяя странным и непостижимым для меня образом линии в контуры будущего рисунка. Прямо у меня на глазах появлялись причудливые фигурки женщин и мужчин с несимметрично вытянутыми или увеличенными конечностями, сосуществующими на бумаге с посторонними (на первый взгляд) вещами

как части одного невообразимого целого.

Я не специалист и не могу оценить стиль Щербины-художника. Но, по словам настоящих знатоков живописи и графики, его графические работы написаны достаточно профессионально и в оригинальном жанре. Интерес к ним испытывают не только друзья и знакомые Вячеслава, но и обычные люди, студенты и преподаватели. Недавно, благодаря усилиям Н.А. Степанова, состоялась выставка избранных миниатюр В. Щербины в Рязанском государственном университете им. С.А. Есенина. Отзывы очевидцев и реакция местной прессы были самыми благожелательными.

Полагаю, что его творчество имеет своих ценителей и заслуживает более широкого распространения. Надеюсь, что в ближайших выпусках журнала мы познакомим читателей с его отдельными работами.

Я уверен, что Щербина мог бы стать известным художником, но он предпочел стать не менее известным ученым.

Любимец и ценитель женщин

Щербина, как яркий, самобытный и умный человек, обладает удивительно притягательной силой. Многим людям, и в особенности женщинам, импонирует его сильный темперамент, лидерские качества, ораторский дар и просто умение четко и ясно излагать свои мысли, не теряясь в дебрях чужих мнений и точек зрения.

Щербина умеет искренне и неподдельно восхищаться каждой женщиной, уделяя ей уже забытые в наше время знаки внимания и признания (традиционный поцелуй женской ручки, неизменные комплименты и острые шуточки). Для



него не существует непривлекательных женщин, а его внимание к ним не выглядит вульгарно или нарочито искусственно.

Вячеслав обладает еще одним редким для мужчин качеством: он умеет видеть в женщине равного себе человека, друга и партнера. Наверное, в этом один из секретов его успеха. Мало кто из мужчин способен выделять в женщине ее человеческие, а не только женские начала.

В тоже самое время, женщина для Вячеслава — отнюдь не открытая книга, а скорее загадка, инопланетное существо. Он часто говорит, что не знает женщин, что они вышли из другого мира или «слеплены» из другого теста. И я никогда не слышал, чтобы он цинично или грубо отзывался о них. Да, возможно, он и не знает женщин, но как никто другой умеет их чувствовать и понимать.

О личной жизни Вячеслава я практически ничего знаю, да и не имею права вторгаться в это пространство. Банальные слова «донжуан», «ловелас», «бабник» — это не о нем. Он — другой: настоящий ценитель женщин, остающийся верным семейному укладу жизни и немного сентиментальным (и даже несколько романтичным) в своих представлениях о женщинах.

Любитель кошек и котов

Есть еще одно существо на свете, которым Вячеслав Щербина восхищается больше всего. Это его любимый кот. О нем он может говорить часами, рассказывая забавные истории и описывая яркими красками своенравный характер своего любимца. Именно от него я узнал о разных, столь непохожих друг на друга характерах котов, их поведенческих манерах и удивительных приключениях.

Коты Вячеслава — отдельная тема. Сколько лет он гордился своим котом Бжезинским, который получил прозвище известного американского советолога благодаря проявившимся еще в первые годы жизни уму и вредному нраву. Сейчас у Вячеслава живет и «радуется жизни» кот Лешик, который будет его по утрам, регулярно приходит к нему «покурить» и пообщаться на отвлеченные темы, известные только им обоим. Со своим котом Вячеслав практически не расстается: он находится с ним везде — дома, на даче.

Коты — не только приятная тема для разговора с друзьями, но и



часть стиля жизни Щербины. Трудно себе представить Щербину без его любимца – кота Лешика. С годами знакомства с ним даже начинает казаться, что он и сам чем-то похож на кота: такой же временами покладистый, мягкий и «пушистый», либо неожиданно резкий, непредсказуемый и эмоционально взрывной.

2.3. Крупным планом

Знакомьтесь, Щербина!



Какой он разный, этот Щербина!



ОТЗЫВЫ И ПОЖЕЛАНИЯ КОЛЛЕГ

ТОНКИЙ АНАЛИТИК, БЕСПОКОЙНЫЙ РЕАЛИСТ

Канва профессиональной деятельности Вячеслава Вячеславовича Щербины вполне диалектична: социолого-управленческая *практика* (социологические службы на предприятиях, 1975–1988); анализ *теорий* организации (профессор социологического факультета МГУ и других университетов, 1988–1998); разработка теоретико-методологических проблем *управления* человеческими ресурсами (зав. кафедрой факультета менеджмента ГУ-ВШЭ, профессор факультета социологии РГГУ и другая преподавательская работа, – новейшее время его и нашей жизни). И это только один, видимый диалектический цикл.

Я недостаточно знаком с первым его этапом. Поэтому обращусь сразу ко второму и только к словарному его проявлению. Все мы высоко ценим словари, особенно научные. И знаем, что они создаются солидными командами специалистов. Только что вышел «Теоретико-прикладной толковый словарь. Социология труда» (отв. ред. В.А.Ядов. М.: Наука, 2006) – в его подготовке участвовали 57 специалистов.

В.В. Щербина, как еще раньше В. Даль, убедил, что на словарном поприще и один в поле воин. Более того, он *один* подготовил *два* научных словаря: «Социология организаций» (1996) и «Социальные теории организаций» (2000). Впрочем, я уже слышу его поправочку: «Конечно, это авторские словари. Но не совсем я один, некоторые другие тоже написали отдельные статьи для моих словарей». Верно, однако эта поправка не отменяет сказанного.

Поскольку это автор-словаретворец, не удивительно, что его словари в определенной мере автобиографичны. По их содержанию можно реконструировать профессиональную, творческую биографию самого