

**Красовский Ю.Д. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ,
УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ. 2-е изд. Мл ЮНТИ-ДАНА,
2003. 511 с.**

Второе издание учебного пособия Ю.Д. Красовского свидетельствует о том, что книга оценена и читателями, и издателями. Но, может быть, более важно, что этим изданием закрепляется продуктивная деятельность автора по социологическому и социально-психологическому осмыслению сложного феномена, каковым является организационное поведение. Здесь требуется интеграция социологии, психологии, теории менеджмента, теории организаций. Ю.Д. Красовский именно в практике находит методологические истоки для формирования отечественной концепции организационного управления, используя социологический, социально-психологический и психологический инструментарий. Тем самым он конструирует системную проблематику социологии организаций, которая задает опережающую траекторию развития этой отрасли социологического знания.

В пособии много "микрооткрытий", которые придают ему инновационный статус; продолжены отечественные традиции в разработке рефлексивной теории и практики управления поведением сотрудников деловой организации; удачно использованы и некоторые американские разработки в области социологии организаций и психологии управления. В то же время автор изначально определяет свою критическую позицию по отношению к ведущим американским исследователям прошлого, раскрывая суть собственного подхода, который сильно отличается от того, что считается аксиомой в западных теориях менеджмента и организационного поведения.

Достоинством книги является прежде всего то, что она написана на отечественных консалтинговых материалах, в том числе и материалах автора, который работал и топ-менеджером, и руководителем проектов, и консультантом многих фирм. Именно поэтому в учебнике раскрывается такая проблематика организационного поведения, которая реально отражает, что происходит в бизнес-организациях - фирмах, холдингах, компаниях. Ю.Д. Красовский называет свой подход *неореалистическим*, и оценить эту метафору можно, если сопоставить его книги с теми, где авторы идут от схемы, от чужого опыта или от своего субъективного видения проблемы, а не от личностного "живого" опыта и исследовательской практики.

Каковы основные отличия данной книги от других? Назовем лишь некоторые. Во-первых, автор разработал концепцию практической психологии, которая позволяет организовывать управление поведением работников фирмы. Во-вторых, в книге она представлена в определенной системе, так как дана на стыках социологии, социальной психологии, этики, организационного управления и развития, организационного консультирования, социологии и психологии маркетинга, управления персоналом и управления человеческими ресурсами. В-третьих, Ю.Д. Красовский сумел показать опыт успешных и неуспешных руководителей в сравнении. В книге также представлены многочисленные модели эксперт-диагностики организационного состояния персонала фирмы.

Размышляя над этой работой автора, следует заметить, что она дополняется другой - "Архитектоника организационного поведения" (2003 г.), в которой дается не только предыстория формирования организационного поведения как дисциплины, но и методика преподавания, а также дополнительный исследовательский материал. Жаль, что в этой книге много ошибок и опечаток.

Если обратиться к еще одной работе Ю.Д. Красовского "Сценарии организационного консультирования" (2000 г.), то оказывается, что все три книги являются основой для понимания творческой мастерской автора и его научно-практического вклада в отечественные исследования и разработки в области социологии организаций и психологии управления.

Все они читаются и осваиваются прежде всего теми, кто сам работал в бизнес-организациях.

В.А. ЛУКОВ,
доктор философских наук;
А.И. КОВАЛЕВА,
доктор социологических наук