Добавил(а) Социология
05.08.11 02:57 -

Социология в России. под ред. В.А. Ядова

Глава 11. Социология организаций: школы, направления и тенденции развития (В.Щербина)

Под социологией организаций, как правило, понимают специальную социолого-управленческую дисциплину, которая входит в состав общей теории организации и управления и соотносится с ней как частное с целым. По отношению к другим управленческим дисциплинам, не входящим в состав общей социологической теории (кибернетика, экономика и психология организаций, административное право и др.), ее специфика определяется предметным фокусом и ракурсом рассмотрения организации: здесь она выступает как социальное образование, при этом сама организация описывается как объект, имеющий культурную природу.
В ряду социолого-управленческих дисциплин социология организаций может быть охарактеризована как специальная теоретическая дисциплина. На этом уровне она сосуществует с социологией менеджмента или с социологией управления. Если социология менеджмента описывает через предметную призму управленческие процессы (деятельность, связанную с обеспечением коллективного целедостижения), то социология организаций делает акцент на специфическом коллективном субъекте этой деятельности (организации) и ее социальной составляющей (социальная организация). В центре изучения оказываются природа организации, ее строение, динамика, механизмы функционирования и развития, проблемы выживания и т.д. Именно эти направления позволяют идентифицировать социолого-организационную проблематику в ходе ее становления. Наконец, по отношению к социолого-управленческим дисциплинам, имеющим прикладной и практическо-управленческий статус (организационное проектирование, социальная инженерия, практика социологического управленческого консультирования, социологической диагностики и социальных технологий и др.), социология организаций выполняет методологические функции.
Социология организаций - достаточно молодая наука. За рубежом ее оформление в разновидность специальной теории состоялось в середине 50-х гг., а в СССР -только в конце 70-х гг. История отечественной социологии организаций во многом воспроизводит историю западной, но некоторые этапы последней в нашей стране пропущены либо хронологически запаздывают. Можно выделить четыре основных этапа: 1) первые годы советской власти (20-30-е гг.), когда проблематика этой дисциплины прорабатывалась главным образом в рамках концепции НОТ; 2) вторая половина 60-х - середина 70-х гг., когда социология организаций еще не выделилась, но отдельные ее проблемы уже прорабатывались в рамках других направлений, в частности, исторического материализма, научного коммунизма, общей теории систем, кибернетики, экономики, социологии труда, социологии профессий, теории социального управления; 3) вторая

половина 70-х - середина 80-х гг., когда в общих чертах определились проблематика и название этой науки; 4) постперестроечный этап - с конца 80-х гг. и до настоящего времени.
На первом этапе изучением социолого-организационной проблематики, кроме нотовцев, у нас занимались и философы, среди которых надо прежде всего назвать А.А.Богданова, сыгравшего важную роль в развитии этой дисциплины. Он пытался создать всеобщую организационную науку - тектологию [4]. Правда, организация и организованность в его работах еще не рассматривались как специфические социальные явления. Его теория предлагала ряд универсальных принципов понимания природы и принципов организации - и как системы и как динамического процесса. Богданову удалось предвосхитить ряд положений системной теории и кибернетики, которые позже оказали сильное влияние на развитие социологии организаций. В частности, он ввел понятие "организационный комплекс" (аналог понятия "система"), который определялся на основе того, что позже получило название синергического эффекта. Им был предложен анализ интеграционных механизмов (конъюгация), дезынтеграционных механизмов (распад комплекса), а также принцип строения комплексов - вхождения одного элемента в другой (ингрессия). В результате возник оригинальный синтез управленческих принципов, научной организации труда, социолого-психологических идей (знаменитая концепция социальной установки А.Гастева) и общей теории систем (кибернетики), получивший название социальной инженерии.
Среди представителей советской концепции НОТ особняком, пожалуй, стоят две фигуры П.М Керженцева, теоретические работы которого во многом предопределили развитие сталинской модели организации и управления, и Н.А.Витке, оказавшегося на уровне самых современных идей западной организационной науки того времени. Оба, не упуская из виду организацию как процесс, уделили пристальное внимание проблеме формирования и функционирования организации как коллективного социального субъекта.
Организационная концепция П.М.Керженцева, хотя и развивалась под мощным влиянием "классической" школы, особенно работ А.Файоля, представляла собой достаточно самостоятельное явление [58]. Он первым выделил в качестве отдельной сферы НОТ изучение организационных принципов (научная организация управления) и человеческого фактора (личный фактор производства), с одной стороны, и вещные факторы организации - с другой. Акцент был сделан именно на социально-управленческой стороне организации: приемы управления, формирование структуры управления, система правильного распределения обязанностей и ответственности, подбор и расстановка кадров - т.е. на том, что А Файоль называл административным управлением. П.Керженцев попытался выделить универсальные принципы управления, применяемые вне зависимости от сферы и отрасли деятельности, и сформулировал принцип оправданности переноса организационного опыта из одной отрасли в другую.
Среди общих признаков организационного порядка он выделил установление цели и задач, выбор типа организации (инструментальный взгляд на организацию), выработку плана (планированию он уделял особое внимание), методы работы с людьми, использование человеческих и материальных ресурсов, постановку учета и контроля. В русле организационно-управленческой проблематики "классической" школы лежат

также анализ особенностей линейной и функциональной структуры управления и практическое применение принципов линейно-штабной структуры.
Положения теории Н.А. Витке, с одной стороны, тоже корреспондируют с работами представителей "классической" школы (прежде всего А.Файоля), а с другой - предвосхищают идеи "общинной" модели организации [58]. Его важнейшим достижением была концепция использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутая в конце 20-х - начале 30-х гг. Отчасти она напоминала принципы школы "человеческих отношений". Правда, свои идеи Н.Витке выдвинул раньше Э.Мэйо и Ф.Ротлисбергера.
Поставив в центр управления работника, а не орудие труда и технику, и рассматривая его как активного субъекта деятельности, Н.Витке предложил необычную для тех лет трактовку организации как своеобразного сочетания людских воль. Суть же организационно-управленческой деятельности, по его определению, - в направлении человеческой энергии к достижению определенной цели. Важнейшей чертой его концепции было также то, что вместо проблем организации деятельности отдельного человека (что было характерно для школы Центрального института труда и большинства представителей "классической" школы) он впервые обратил внимание на управление социальной общностью (система взаимодействия людей, трудовая кооперация), подчеркивая, что всякий работник находится в непрерывной связи и взаимодействии с другими людьми. При этом он рассматривал основную проблему целесообразной организации деятельности людей как проблему создания трудовой кооперации. Н.Витке использует концепцию пяти универсальных функций управления А.Файоля и вслед за ним проводит разграничение сфер управленческой деятельности, особо выделяя административную. Функцию последней он связывает, прежде всего. с задачей интеграции и координации деятельности. Другим аспектом административной деятельности он считал конструирование человеческих отношений: содержание административной работы - в создании благоприятной социально-психологической атмосферы и мотивации работников. Описывая соотношение административной и материально-технической деятельности в работе управленца, он формулирует тезис о том, что чем выше положение руководителя на служебной лестнице, тем выше в его работе доля административных функций по сравнению с инженерными. Н.Витке много рассуждал о роли неформального авторитета и неформального лидерства.
Второй этап развития социологии организаций (с середины 60-х до середины 70-х гг.) развертывается после длительного перерыва. За это время управленческие науки на Западе ушли далеко вперед, а на стыке теории организаций и социологии выделилось особое направление - социология организаций. Данный этап можно обозначить как период а) освоения теоретического и практического багажа, накопленного западной наукой, б) создания универсальных методологических принципов научного анализа и управления сложными системами, в) подготовки создания целостной концепции социологии организаций.
Освоение "западного багажа" происходило в условиях, когда в стране активно развивались, с одной стороны, идеи кибернетики и общей теории систем, а с другой ~ общей социологии. Такое освоение разворачивалось под лозунгом критики буржуазных идей менеджеризма. В этот период выделилось несколько направлений в разработке социальной проблематики организаций.
Первое направление связано с развитием методологических принципов анализа

организационных систем, прежде всего системной методологии и кибернетики. Можно отметить вклад таких ученых, как П.К.Анохин, И.В.Блауберг, Б.В.Бирюков, Н.Ф.Овчинников, В.И.Свиридовский, Б.А.Розенфельд, М.И.Сетров, В.Н.Садовский, А.И.Уемов, А.Д.Урсул, Б.С.Украинцев, Г.П.Щедровицкий, Б.Г.Юдин [3, 54, 59, 60]. В их работах подробно проанализированы такие понятия, как система, целостность, элементы, структура, функции, уровни, цель, взаимосвязь, равновесие, динамика, сложность, организованность.
Особо надо выделить разработки М.И.Сетрова, занимавшегося проблемами функционального анализа динамичных систем в рамках общего системного подхода [54]. Его работы следует трактовать как определенную попытку вернуться к проблематике А.А. Богданова, но на современном уровне. Идеи Сетрова оказали влияние на становление системной версии социологии организаций в конце 70-х гг. Опираясь на труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, работавших в системной парадигме, и рассматривая системный подход как универсачьный способ анализа сложных объектов, М.Сетров оперировал в своем исследовании такими понятиями, как системность, организованность, структура, функции, регуляция, управление, равновесие, изменчивость. Автор рассматривает организованность как атрибутивный признак систем, а сами организации - как тип сложных динамичных систем. Он описывает организацию в двух срезах: 1) как свойство, расположение и взаимосвязь элементов некоторого комплекса (структурный аспект организации); 2) как действие или взаимодействие, которые обусловлены единством цели и выполняемыми функциями (функциональный аспект). Структура понималась им как один из способов выделения отношений объекта, система - как способ агрегирования объекта исследователем, а не свойства объекта. В качестве исходных принципов организации системы были выделены: 1) принцип совместимости как условие возникновения и сохранения системы (возможность взаимодействия); 2) принцип актуальности выполняемых функций
Одним из центральных свойств системы, по М.Сетрову, является ее устойчивость Организованность системы тем выше, чем выше устойчивость структуры и ее элементов и лабильность их функций. Он использует кибернетическое понимание регуляции, видя в ней специфическую функцию, направленную на поддержание устойчивости системы. Автор выделяет два противоположных аспекта сохранения устойчивости системы: 1) в пределах выполнения наличных функций (гомеостазис), 2) в границах программы ее преобразования (управление системой). Регуляция - процесс изменения взаимосвязи (структуры) элементов системы.
Хотя разработки М.Сетрова не лежат непосредственно в плоскости социологии организаций, но предложенный им понятийный аппарат в ней активно использовался начиная с середины 70-х гг. Определенное влияние на развитие социологии организаций оказала его логика функционального анализа
Вторым направлением стало освоение и трансляция зарубежных социологе- и психолого-организационных концепций. Конкретный опыт управления, пригодный в социалистической практике, преподносился как критика "буржуазных" концепций организации Среди многочисленных публикаций, оформленных именно таким образом, можно выделить книги Д.М.Гвишиани, О.Н.Жеманова, Н.М.Кейзерова, А И Пригожина, С.И.Эпштейна, пытавшихся донести до читателя наиболее популярные в те годы западные идеи [7, 8, 15, 22, 45, 77]. Ни один из них не мог еще рассматриваться как представитель социологии организаций.

Безусловно, наиболее значимыми работами данного периода (по масштабу, широте охвата, содержательности и серьезности анализа) являлись книги Д.М.Гвишиани "Социология бизнеса" и "Организация и управление" [7, 8]. Последняя служила своеобразной энциклопедией западной управленческой мысли по крайней мере для трех поколений социологов. И по сей день она представляет большой интерес для специалистов. В ней изложены история возникновения, основные персоналии и положения научных школ менеджмента, таких, как классическая модель организации, школа человеческих отношений, школа социальных систем, социотехнический подход, эмпирическая школа. В "Организации и управлении" освещались практически не известные тогдашнему читателю воззрения Ч.Барнарда, Ф.Селзника, Г.Саймона, А.Гоулднера, А.Этциони, Р.Дабина, П.Друкера [7]. В центре оказывались проблемы синергии, логика возникновения и соотношения формального и неформального в организации, проблемы равновесия и баланса, идентификации работника с организацией, модели выживания организации, рациональные и естественные модели в организации.
К числу заметных публикаций, связанных с трансляцией основных положений западных организационных теорий, можно отнести также книги по западной индустриальной социологии А.И.Пригожина, Н.И.Лапина, Н.М.Кейзерова, С И.Эпштейна, О.Н.Жеманова. В работах двух последних авторов содержался ценный материал о становлении гуманистических моделей организации, прежде всего школы человеческих отношений. Так, в работе С.Эпштейна достаточно подробно описаны суть Хоторнского эксперимента, его методология и полученные результаты, освещались социальная философия Э.Мэйо, ранние организационно-романтические концепции неформальной регуляции организационного поведения [77]. В работе О.Жеманова этот материал дополнялся изложением двух принципов организации Д.Макгрегора (модели организации X и Y), описанием экспериментов в Филадельфии, Калифорнии, экспериментов К Левина и более поздних - по участию работников в прибылях [15].
Третье направление представлено попытками некоторых философов, социологов, экономистов и психологов решить ряд общих и частных теоретических вопросов функционирования организации в рамках марксистской социальной философии, социально ориентированной экономики и вновь формирующихся специальных социолого-управленческих дисциплин: социологии труда, социологии трудового коллектива, теории социального управления Главная черта данного направления - сочетание положений исторического материализма и научного коммунизма с некоторыми, определенным образом интерпретированными положениями в основном гуманистических концепций (прежде всего школы человеческих отношений) и системными моделями организации. Усилия ученых концентрировались на разработке общих принципов организации социальных систем и социального управления, выявлении специфики управленческих отношений, субъектно-объектной логике управления, анализе средств регуляции поведения. К представителям этого направления можно отнести В.Г.Афанасьева, П.Н.Лебедева, Г.Х.Попова, Ю.А.Тихомирова, В.Г.Подмаркова Г.С.Яковлева, Ц.Я.Ямпольскую [2, 27, 39, 41, 56]. Другая группа ученых (главным образом представители социологии труда и социологии профессий) разрабатывала проблематику разделения труда, кооперации, вопросы мотивации и отношения к труду, удовлетворенности работой как предпосылки функционирования организации: К.Н.Герендорф, И.И.Чангли, В.А.Ядов [9, 62, 63]. Большое место в разработках

специалистов тех лет занимало выявление специфики руководства (как особой деятельности), самоуправления и самоорганизации трудовых коллективов (Н.И.Алексеев, Ю.Е.Волков, О.И.Косенко, Н.А.Куртиков, Н.И.Лапин, ЮЛ.Неймер, И.М.Попова, А.И.Пригожин, Ю.А.Тихомиров, В.М.Шепель [6, 18, 23, 24, 46, 51, 56, 65]).
Третий этап развития социологии организаций (середина 70-х - вторая половина 80-х гг.) связан, во-первых, с ее формированием как специальной социологической дисциплины, обозначением круга ее проблем, предмета и места в системе научного знания; во-вторых - с попытками создания отечественных версий социолого-организационных теоретических моделей; в-третьих - с формированием языка отечественной социологии организаций. Особенностью данного этапа является то, что в качестве доминирующей выступала методология школы социальных систем и социотехнического подхода, хотя присутствовали и другие направления исследований. В числе наиболее ярких представителей этого периода можно назвать Н.И.Лапина, А.И.Пригожина, В.Г.Подмаркова, О.И.Шкаратана, Р.Григаса, Б.З.Мильнера, Н.Ф.Наумову [10, 23, 25, 26, 31, 32, 35, 38, 44, 45, 47, 66].
Н.И.Лапин в своих статьях, а также в книге "Теория и практика социального планирования" (1975) достаточно четко обозначил предметную сферу социологии организаций - социальную организацию предприятия, выделил процессы и отношения в производственной организации, попытался проследить и обозначить социальные функции, выполняемые организацией [25, 26]. Для Н.И.Лапина характерно рассмотрение организации в рамках концепции естественной модели социальных систем и социотехнического подхода. Он описывает организацию как гетерогенную систему, состоящую из вещных и человеческих компонент. Такие системы в соответствии с западной традицией он определяет как социотехнические. Совокупность машин и технологии обозначается как техническая подсистема. Социальные же отношения между работниками - социальная организация - и есть предмет изучения социологии организаций. Автор определяет ее в широком смысле как коллектив (организационно оформленное множество работников, объединенных производством необходимой обществу продукции) и в узком - как систему социальных групп и отношений между ними. Ставя во главу угла проблему регламентации поведения индивидов, Н.И.Лапин выделяет два типа требований, предъявляемых работнику: 1) ценностные (обоснование цели организации) и 2) нормативные (регулирующие поведение индивида) [26].
Организацию по функции он определяет как способ объединения множества индивидов для достижения определенной цели (или целей). По своему содержанию она представляет систему отношений между людьми. В качестве средств достижения целей признаются материальные ресурсы. Важнейшим признаком организации Н.И.Лапин считает формализацию отношений, подчеркивая, что особенно тщательно в организации регламентируются отношения власти, субординации и координации, правила приема новых членов и выхода из нее. Среди проблем, требующих конкретного изучения, выделяются несовпадение целей и ценностей индивида с целями организации и включенность работника в деятельность организации. Ученый отмечает, что цели индивида, поступающего в организацию, связаны с реализацией потребностей в труде, престиже, общении и самоактуализации (традиция школы человеческих отношений). Вслед за В.А.Ядовым он считает удовлетворенность работника интегральным показателем включенности индивида в организацию и рассматривает эту удовлетворенность как психологическую реакцию индивида на трудовую ситуацию.

Описывая организацию как естественную систему, Н.И.Лапин модифицирует четырехчленную систему функций Т.Парсонса в соответствии с логикой системы, действующей в условиях стабильной внешней среды (закрытые системы), и выделяет три функции организации: 1) целевую (продуктивную); 2) интегративную (объединение членов организации); 3) изменяюще-поддерживающую (поддержание социального статуса членов организации). Соответственно выделяет три типа социальных процессов функционирования организации: 1) базовые трудовые; 2) интегративные; 3) изменяюще-поддерживающие [26]. Именно в этот период Н.И.Лапин организует проблемный семинар по социологии инноваций - направлению, которое приобрело особую популярность во второй половине 80-х гг.

Попытки описать и понять функционирование производственной организации в рамках естественной системной модели и ориентация на социотехнический подход характерны в те годы и для других исследователей, формально не принадлежащих к социологии организаций, например, В.Г.Подмаркова [38] и О.И.Шкаратана [66]. Оба рассматривают организации как социотехнические целевые системы, оба выделяют техническую, экономическую и социальную организацию как подсистему социальной регуляции, оба разграничивают формальную и неформальную подсистемы регуляции. При этом В.Г.Подмарков, находясь на позициях естественной модели, пытается модифицировать представление Ч.Барнарда о функциях организации и вслед за ним выделяет целевую и собственно социальную функции (последняя связана с обеспечением интеграции системы и повышением удовлетворенности работника) [38].

Наиболее полное представление организации с системных позиций дал в тот период А.И.Пригожий [44, 45, 46, 47]. Именно с ним связаны выделение и легализация социологии организаций как особой социолого-управленческой дисциплины. Заслугой автора можно считать формирование адекватного языка дисциплины, уточнение ее предмета, достаточно точное определение основных направлений и фаз ее развития, адаптацию ряда западных организационных моделей к советской реальности, наконец, достаточно оригинальные разработки по отдельным направлениям.

А.И.Пригожину принадлежит современное определение предмета, статуса и функций данной науки. Следуя объективистской логике, присущей системным моделям организаций, он определяет предмет через закономерности их построения, функционирования и развития, выделяя четыре функции социологии организаций: 1) методологическую (разработка системы категорий для описания организации); 2) исследовательскую (анализ организационных отношений, поведения, взаимодействия социально-психологических и административных факторов, принятие и осуществление решений); 3) практико-управленческую; 4) проектно-прогностическую [47]. А.И.Пригожий описывает организацию как: 1) инструмент решения общественных задач, 2) целевую общность, 3) обезличенную структуру связей и норм [47]. Рассматривая организованность как универсальный признак социальных образований, автор выделяет три типа организаций - административные, союзные (общественные), ассоциативные (семья), - различия между которыми состоят в степени формализации отношений и возможностях их членов влиять на цели системы [46].

Полемизируя с Н.И.Лапиным, он указывает на то, что организация не может рассматриваться только как коллектив (совокупность индивидов и групп), поскольку включает также и формальную структуру, состоящую из обезличенных связей и норм. Он выделяет две фундаментальные проблемы социологии организаций: первая -

отношение между личным и безличным, индивидуальным и общим; вторая - объединение целей и интересов членов организации на всех уровнях. В отличие от Н.И.Лапина он настаивает на междисциплинарном характере социологии организаций. Другой особенностью позиции А.И.Пригожина является то, что он относит социологию организаций к числу понимающих (в противовес объясняющим) наук, рассматривает ее как науку, в которой развитие происходит через рефлексию и осознание. Предвосхищая позицию проблемного подхода в консультировании, он настаивает на том, что исследователь, работая в области социологии организаций, должен одновременно выполнять инженерную (проектировочную) функцию [47]. Важное место в работах А.И.Пригожина занимает проблема содержания управленческих отношений. Он определяет руководство как совокупность отношений между статусами (место в иерархии), функциями (профессиональные позиции), живыми людьми. В его книгах анализируются проблемы управления и самоуправления, формализации отношений, неформальной организации, функционирования и развития организации, описываются механизмы власти и типы подготовки решений, помехи в процессе передачи информации.

Исследованию частных вопросов социологии организаций в те годы были посвящены работы Н.Ф.Наумовой [32, 33], Б.З.Мильнера [31], Л.И.Евенко [13] и некоторых других авторов. Несколько особняком стоит работа Р.Григаса "Социальная организация предприятия и ее функция" (1980), которая выступает своеобразным синтезом проблематики концепций развития социалистического трудового коллектива, социального планирования (вариант З.И.Файнбурга), отдельных положений системной теории, своеобразно интерпретированных положений социологии организаций и научного коммунизма. Опираясь на положения модели открытых систем и естественной модели организации, автор определяет социальную организацию как совокупность социальных образований, характеризуемых взаимодействием между собой, с внешней средой и подчиненных выполнению целей предприятия [10].

Последний, четвертый этап начинается со второй половины 80-х гг. и охватывает весь период перестройки и рыночных реформ. Известные радикальные перемены как в условиях функционирования организаций, так и существования самой науки обусловливают и особенности развития социологии организаций, ее характерные черты. Среди них, в частности, - теоретико-методологический плюрализм и ориентация многих исследователей на использование выработанных положений в управленческой практике (функциональное управление и управленческое консультирование).

Характеризуя содержание этапа, выделим следующие основные направления работы: 1) новая фаза обращения к организационному опыту стран Запада, трансляция и осмысление ранее малоизвестных в стране западных теоретических моделей организации (возникших главным образом после 1970 г.) и анализ возможности их использования в отечественных условиях; 2) поиск новых методологических принципов понимания природы организации и работы с нею; 3) продолжение оригинальных исследовательских разработок в области социологии организаций; 4) деятельность, связанная с преподаванием дисциплины в вузах.

В области методологии можно выделить три тенденции. Первая - вытеснение нормативистских моделей организации ситуационными, интерес к которым просматривается с середины 80-х (Ю.Ю.Екатеринославский, Д.А.Поспелов [14, 42] и др.) Непосредственно же в социологии организаций и ее прикладных версиях их разработка

связана с В.С.Дудченко, А.И.Пригожиным, Г.П.Щедровицким, В.В.Щербиной [11, 12, 43-48, 67, 68-76]. Вторая - обращение не только к естественнонаучным (детерминистским) моделям, но и к различным версиям антропоморфных, антропоцентрических и деятельностных моделей организаций. Последние описывают организацию как совокупный субъект решения, как динамичную, самопрограммируемую, самообучающуюся, способную к изменению своей природы искусственную социальную систему, главной чертой которой является способность к свободному выбору своего будущего (Т.М.Дридзе, Н Ф.Наумова, Г.П.Щедровицкий [33, 49, 67]). Третья тенденция - поворот исследователей (начиная с 90-х гг.) к современным моделям организации как открытой системе и различным версиям инвайронментального подхода к анализу организаций, позволяющим лучше понять взаимоотношение организации с динамичной внешней средой. В связи с этим целесообразно указать новые направления в отечественной социологии организаций, проявившие себя в 90-е гг.

1) Отдельные работы, связанные с попытками уточнения предметной области социологии организаций, ее статуса, проблематики (А.А.Ицхокин, А.И.Кравченко, А И.Пригожин, В.В.Щербина [17, 20, 43, 48, 68-69]).

2) Продолжение исследований по изучению природы, принципов строения и функционирования организации (А.А.Ицхокин, А.И.Пригожий, Е.П.Попова, В.В Щербина [17, 43, 48, 68, 72-74]). В рамках этого направления представляется оправданным особо выделить интересные работы А.А.Ицхокина, пытающегося поставить под сомнение одновекторность и универсальность принципа строения и логики функционирования организации [17]. Рассматривая организации как образования, имеющие культурную природу, он показывает принципиальное различие двух векторов развития современной организации (Запада и Востока). Он считает их производными от двух соответствующих векторов развития мировой культуры. В основе различения, по Ицхокину, лежит объективная возможность двух вариантов понимания и институционализации социальной экспектации: 1) "нормативного" (доминирующего на Западе); 2) "объективного" (доминирующего на Востоке). Западная модель организации проявляется в протестантских странах. Ее характеризуют тенденция к обесцениванию и формализации отношений личной власти при идентификации работника с профессией (функциональный статус) и его эмоциональной вовлеченностью, самореализацией и самоутверждением в сфере профессиональной деятельности. Восточная модель организации наиболее явно проявляется в Японии. Ее характерные черты - эмоциональная вовлеченность работника в систему личных отношений власти; эстетизация отношений власти; идентификация работника с организацией и местом в иерархии властных отношений (иерархический статус); повышение роли иерархических отношений в системе регуляции; принцип личного служения; формализация профессиональной деятельности (ее сведение к набору технических знаний и навыков); стремление работника к согласию и конвенциональной договоренности с другими. Каждая из моделей адекватна своему типу культуры, имеет как преимущества, так и недостатки.

3) Исследование проблем взаимодействия организации с внешней средой и обращение к современным моделям организации как открытой системе, что продиктовано зарождением рынка, повышением динамики и нестабильности среды. Сюда надо отнести проблемы строения и динамики внешней среды, механизмов взаимодействия организации со средой, функционирования организации в условиях становления

рыночных отношений, анализ различных моделей организации как открытой системы. В рамках изучаемой проблематики особое место занимает попытка определения оптимальных требований к выживанию или эффективности организации, ставшая предметом полемики в отечественной литературе. Полемика сосредоточилась вокруг таких характеристик организации, как гибкость или консерватизм; способность к адаптации; оптимальный размер; сложности строения. Этим проблемам посвящены, в частности, публикации А.А.Сейтова, И.В.Тясиной [53, 57].
4) Исследование моделей организационного поведения, в том числе моделей рационального и целенаправленного поведения (В.И.Верховин, А.И.Кравченко, Н.Ф.Наумова [5, 21, 33]).
5) Изучение конфликта в организации (направление, заложенное в работах Н.И.Лапина и А.И.Пригожина). Основной акцент теперь сделан на изучении природы, функций, позититивных и негативных аспектов организационного конфликта, логики его развития, диагностики и технологии их устранения (А.К.Зайцев, А.И.Пригожий, В.Н.Шаленко, А.Г.Здравомыслов [16, 43, 64]).
6) Наконец, особое место занимает разработка проблем и механизмов организационной динамики и организационного развития, где интегрируются элементы почти всех перечисленных выше направлений. Здесь представляется оправданным выделить три подхода. Первый, рационалистический, подчеркивает активную роль менеджера в организационном развитии (акцент на волюнтаристских механизмах). Это направление в наиболее явной форме ассоциируется с социологией инноваций. Второй подход описывает организационное развитие в рамках естественной логики. Третий подход, связанный с попыткой создать синтетическую модель организационного развития, учитывает два первых механизма.
Основные разработчики инновационного подхода в нашей стране - Н.И.Лапин, А.И.Пригожий, Б.З.Сазонов, А.А.Мешков, В.С.Дудченко [И, 12, 34, 43, 52] (хотя работы последнего стоят несколько особняком от традиционной инновационной проблематики). Центральным понятием является "нововведение", которое трактуется как процесс внедрения новшества, процесс поэтапный, проходящий несколько фаз. Отличительной чертой инновационного подхода является рассмотрение развития организации как продукта сознательной, спланированной деятельности менеджера, инициирующего внедрение новшества в системе. Оно является продуктом реализации некоего изначального плана (проекта) изменений. Проект описывается как индивидуально либо совместно выработанная, конвенционально приемлемая равнодействующая идеальных представлений о желательном состоянии - "опредмеченный идеал" (А.И.Пригожий). Суть управления организационным развитием сводится к созданию условий для перевода системы "из реального состояния в желаемое" или создания инструмента и условий для реализации этой цели (инновационные технологии). Выработка группой участников способа нахождения коллективных решений в нестандартной ситуации оценивается как один из главных итогов работы. Любые достигнутые качественные изменения, даже если они препятствуют режиму нормального функционирования, рассматриваются как самоценные. Модель активно используется в практике управленческого консультирования.
Противоположная точка зрения на организационное развитие представлена в моделях естественной ориентации. Пример такого взгляда - в работе С.Р.Филоновича и Е.И.Кушелевич [61]. Рассматриваемая ими модель развития носит название "концепция

жизненных циклов организации". Концепция описывает организационное развитие как естественный, телеологически заданный, универсальный и необратимый процесс поэтапного прохождения организацией ряда фаз: от рождения через зрелость к дряхлости и смерти (логика И.Адизеса). Эта модель сегодня активно используется в практике управленческого консультирования при диагностике организаций и разработке проектов изменений.
Попытка синтеза рациональной и естественной моделей представлена в организационно-экологической, или селекционной модели организационного развития [57, 72, 73]. Для этой модели характерен взгляд на организационное развитие как на эволюционный поэтапный процесс, связанный с расширением набора социокультурных образцов поведения и деятельности (социокультурный репертуар организаций), предопределяющий перечень возможных реакций на изменение состояния внешней среды и ситуации и закрепление его в организационной структуре. Важную роль играют как рациональные механизмы развития (выбор, разработка проекта изменений), так и естественно-случайностные механизмы (естественный отбор и селекция образцов). Модель нашла применение в практике управленческого консультирования (проекты организационных изменений), а также при разработке средств социологической диагностики, применяемых в практике управленческого консультирования.
Наконец, с конца 80-х сначала в МГУ, а затем и в других вузах страны начинается преподавание социологии организаций, а в 1991 г. формируется первая в стране кафедра социологии организаций на социологическом факультете МГУ. Появляются и первые учебники [48, 50] и первый словарь-справочник по указанной проблематике [68].

Литература

1. Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990, №6.
2. Афанасьев В.Г. Человек в системах управления. М.: Знание, 1975.
3. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973.
4. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.
5. Верховин В. И. Соцальная регуляция трудового поведения в производственной организации. Учебное пособие. М.: МГУ, 1991.
6. Волков Ю.Е. Так рождается коммунистическое самоуправление. М.: Мысль, 1965.
7. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Изд. 2. М.: Наука, 1972.
8. Гвишиани Д.М. Социология бизнеса. М,: Соцэкгиз, 1962.
9. Герендорф К.Н. Некоторые вопросы моделирования разделения труда в хозяйственных организациях. Таллинн, 1974.
10. Григас Р. Социальная организация предприятия и ее функция. Вильнюс: Минтис, 1980.
11. Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. М.: На Воробьевых, 1996.
12. Дудченко В.С. Инновационные технологии. Учебно-методическое пособие. М., 1996.
13. Евенко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США: Теория и практика формирования. М.: Наука, 1983.
14. Екатеринославский Ю.Ю. Управленческие ситуации. Анализ и решения. М.: Экономика, 1988.

15. Жеманов. О.Н. Буржуазная индустриальная социология. Критический анализ. М.: Мысль, 1974.
16. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга: Калужский ин-т социологии, 1993.
17. Ицхокин А.А. Анатомия социальной системы. Строение и динамика социальной организации: "релятивистский взгляд" // Вестник Московского университета. Социология и политология. Сер. 18. 1995, №4; 1996, .№1.
18. Иванов В.Н., Фриш А.С. Основная ячейка социалистического общества. М.: Политиздат, 1975.
19. История советской психологии труда. Тексты. (20-30 гг. XX века) / Под ред. В.П.Зинченко и др. М.: МГУ, 1983.
20. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. М.-Л.: МГУ 1995.
21. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение. М.: Наука, 1991.
22. Кейзеров Н.М. Власть и авторитет. Критика буржуазных теорий. М.: Юридич. литература, 1973.
23. Косенко О.И. Принцип соучастия в управлении деятельностью производственной группы // Вопросы психологии. 1973, №5.
24. Куртиков Н.А. Социальный объект управления - коллектив. М.: Московский рабочий,1974.
25. Лапин Н.И. Проблемы социологического анализа организационных систем / /Вопросы философии. 1974, №7.
26. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.
27. Лебедев П.Н. Очерки теории социального управления Л.: ЛГУ, 1975.
28. Мейерович А.М. Доминанты трудовой мотивации (аналитический обзор) // Социологические исследования. 1986, №2.
29. Методологические проблемы теории организаций / Под ред. М.И.Сетрова. Л.: Наука, 1976.
30. Мешков А.А. Основные направления исследования инноваций в американской социологии // Социологические исследования. 1996, №5.
31. Мильнер Б.З. Организация программно-целевого управления. М.: Наука, 1980.
32. Наумова Н.Ф. Психологические механизмы свободного выбора / Системные исследования. Ежегодник. М.: Наука, 1983.
33. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988.
34. Нововведения в организациях / Под ред. Н.ИЛапина. М., 1987.
35. Организационные структуры управления производством / Под, ред. Б.З.Мильнера. М.: Экономика, 1975.
36. Павлова М.А. Методы формирования и развития организационной культуры. Автореф. канд. дисс., 1995.
37. Перлаки И. Нововведения в организациях. Перевод со словацкого. М.: Экономика, 1980.
38. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.
39. Попов Г.Х. Проблемы теории управления. М.: Экономика, 1974.
40. Попова Е.П. Проблемы структурной инерции и ориентиры развития организации //

Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. 1995, №2.
41. Поспелов Г.С., Ириков В.А. Программно-целевое планирование и управление. (Введение). М.: Сов. Радио, 1976.
42. Поспелов Д.А. Ситуационное управление. М., 1986.
43. Пригожий А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Политиздат, 1989.
44. Пригожий А.И. Организации: системы и люди. М.: Политиздат, 1983
45. Пригожий А.И. Развитие теории организаций в индустриальной социологии // Социологические исследования. Вып. 3. М.: Наука, 1970.
46. Пригожий А.И. Социологические аспекты управления. М.: Знание, 1974.
47. Пригожий А.И. Социология организаций. М.: Наука, 1980.
48. Пригожий А.И. Современная социология организаций. Учебник. М.: Наука, 1995.
49. Прогнозное социальное проектирование: методологические и методические проблемы / Отв. ред. Т.М.Дридзе. М.: Наука, 1989.
50 Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995.
51. Руководитель коллектива/ Отв. ред. Н.ИЛапин. М.: Политиздат, 1974.
52. Сазонов Б.З. Вступительная статья к кн.: Сайта Б. Инновация как средство экономического развития. М., 1990.
53. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования. 1993. №2.
54 Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. Философский очерк. Л.: Наука, 1972.
55. Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В.А.Ядова. М.: Мысль, 1977.
56. Тихомиров Ю.А. Власть и управление в социалистическом обществе. М.: Юридическая литература, 1968.
57. Тясина И. Организация и окружающая среда (теоретико-методологические проблемы взаимодействия) // Вестник Московского университета. Социология и политология. Серия 18. 1996, №2.
58. У истоков НОТ, Забытые дискуссии и нереализованные идеи. Социально-экономическая литература 20-30-х гг. Сост. и авт. вступ. ст. Э.Б.Корицкий. Л.: ЛГУ, 1990.
59 Украинцев Б. С. Особенности самоуправляемых систем. М., 1970.
60. Украинцев Б. С. Развитие в процессах управления // Философские науки. 1978, №6.
61. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов И.Адизеса и российская действительность//Социологические исследования. 1996, №10.
62. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.
63. Человек и его работа / Под ред. А.Г.Здравомыслова, В.П.Рожина, В.А.Ядова. М.: Мысль, 1967.
64. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М.: МГУ, 1992.
65. Шепель В.М. Социальное управление производственным коллективом (опыт социологического исследования проблемы). М.: Мысль, 1976.
66. Шкаратан О.И. Промышленное предприятие. Социологические очерки. М.: Мысль, 1978.
67 Щедровицкий Т.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма

организации коллективной жизнедеятельности // Методы исследования и диагностики развития международных коллективов. М., 1983.
68. Щербина В.В. Социология организации. Словарь-справочник. М.: Союз, 1996.
69. Щербина В.В. Социология организаций // Социология труда / Под ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины. М., 1993.
70 Щербина В.В., Садовникова Л.Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. (Подбор, расстановка, функциональное использование). Кишинев: Штиинца, 1989.
71. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М.: МГУ, 1993.
72. Щербина В.В. Что такое организационная экология // Социологические исследования. 1993, №2.
73. Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организации // Социологические исследования. 1996, №1.
74 Щербина В.В., Попова Е.П. Гибкость и консерватизм организации в условиях рынка: проблема структурной инерции // Luca. 16. XXI1 /1-2,1995. (на русск. яз.).
75. Щербина В.В. Рыночная модернизация: крах социального порядка // Двадцатый век и мир. 1992, № 6; Щербина В.В. Новая революция - старый опыт // Социологические исследования. 1991, № 6.
76. Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996, №7.
77. Эпштейн С.И. Индустриальная социология в США. М.: Политиздат, 1972.
78. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. М.: Наука, 1978.
79. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции / / Социологические исследования. 1983, №3.