СМОЛЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУКА И УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА

(текст и материалы к лекции)

Фоменков А.И. – к.п.н., доцент

Смоленск
2009

Тема лекции: Социология управления как наука и учебная дисциплина

Время: 2 (4) часа – лекция; 2 (4) часа - семинар

Цели лекции:

1. Рассмотреть становление и развитие социологических концепций управления.
2. Определить объект, предмет и методы социологии управления.

Вопросы лекции:

1. Становление и развитие социологических концепций управления.
2. Объект, предмет и методы социологии управления.

Уже само сочетание слов «социология» и «управление» говорит о дисциплине, которая, с одной стороны, принадлежит к наукам об обществе, а с другой – выделяет в обществе отношения управления как устойчивую совокупность общественных явлений, исследование которых представляет определенный интерес. Эти отношения включают в себя пары таких социальных субъектов, как руководитель и исполнитель, начальник и подчиненный, ведущий и ведомый, – пары, которые встречаются в самых различных формах общественной жизни, и везде их отношения представляют собой механизм сознательного агрегирования деятельности отдельных субъектов в единый действующий организм с общим центром координации и принятия решений. Это явление известно с незапамятных времен. Его обнаруживают уже в потестарных (дополитических) обществах. Тысячелетия назад были известны высокоразвитые бюрократические организации в Китае, Египте, Древнем Риме. Примером управленческого долгожительства являются церковные организации. А. Тойнби исследовал 21 цивилизацию, каждая из которых обладала своим механизмом воспроизводства отношений управления.

Это позволяет сделать вывод, что управление следует рассматривать как социальный институт, в котором помимо институционального выделяются менеджеральный и технический уровни (терминология Т. Парсонса), – институт, эволюционирующий как вместе с этими уровнями, так и с другими общественными институтами, с которыми он

взаимодействует.

В обществе выделяют экономические, социально-политические и духовные институты. К первым относят собственность, рынок, производство, деньги, финансовые учреждения, ко вторым – государство, партии, общественные организации, семью поселенческие и этнические общности, к третьим – науку, культуру, образование, религию, средства массовой информации, общественное мнение. Каждый из этих институтов включает в себя так называемые производительные нормы отношений, т.е. нормы, связанные с выполнением социальным институтом своего основного назначения, и нормы субординации, согласно которым деятельность одних людей подчиняется деятельности других. Нормы субординации и обеспечивают воспроизводство отношений управления. В результате на техническом уровне любого социального института работают механизмы достижения результата, на менеджериальном – создания и поддержания (воспроизводства) организации, способной обеспечить требуемый результат, а на институциональном решается вопрос о том, каковы отношения между субъектами, каковы производительные нормы и нормы субординации.

Каждая из таких норм содержит в себе традиционный (естественный) и инновационный (искусственный) компоненты. Соответственно эволюция системы управления как социального института сопровождается постепенным пре-вращением (или трансформацией) традиционного института в современный, соответствующий вызовам времени. Так, традиционный (доиндустриальный) институт управления, основанный на предписаниях ритуалов, обычаев и на родственных связях, заменяется индустриальным, когда ритуалы устанавливаются на основе принципов и правил организации крупных промышленных производств, а кадры получают специальную профессиональную подготовку. В связи с окончанием индустриальной эпохи происходит новая трансформация института управления – отношения управления индустриального типа становятся традиционными и требуют преодоления. Для каждой страны по мере ее вступления в тот или иной этап цивилизационного развития эти трансформации сопровождаются своими, исторически обусловленными процессами, ломки устаревших норм и борьбой представлений о правильном их построении в связи с новыми требованиями. Система управления как социальный институт в связи с различным соотношением традиционных и инновационных норм управленческой деятельности может отставать от требований времени и тем самым становиться препятствием на пути развития общества, может быть адекватной периоду его нормального функционирования, а может быть и фактором прогрессивных инновационных изменений, когда перемены назрели и требуются общественные усилия, чтобы они осуществились.

Словом, управление как социальный институт не может оставаться без внимания общества ни на одну минуту, особенно со стороны общественных наук. Однако процессы трансформации систем управления осмысляются ими традиционно технократически, ограничиваясь менеджериальным уровнем постановки проблем, а в отдельных случаях, как это произошло с социологией, вообще не включают проблематику управления обществом и его подсистемами в предмет своего рассмотрения.

Социология управления как отраслевая научная дисциплина должна восполнить данный пробел. Сделаем промежуточный вывод: социология управления – одна из отраслей социологического знания, выделяющая в обществе отношения управления. Эти отношения возникают в результате взаимодействия таких социальных субъектов, как

лидер и ведомый (отношения зависимости), кредитор и заемщик (отношения власти), государь и подданный (отношения господства), руководитель и исполнитель (отношения подчинения) и др. Само сочетание слов «социология» и «управление» говорит о пограничном статусе этой науки. Она образовалась на стыке развития двух самостоятельных дисциплин: социологии и управления.

Вопрос 1. Становление и развитие социологических концепций управления

Возникновение социологической отрасли знания об управлении обязано, прежде всего, Винсену де Гурнай, который еще в 1745 г. ввел термин «бюрократия», обозначив так государственный аппарат. Это было связано с потребностью анализа функционирования правительственных учреждений, которые в то время приобрели громоздкие формы. В политических и научных кругах ряда стран активно обсуждались проблемы эффективности администрирования. В результате были разработаны законодательные акты о государственной службе, что положило начало правовому оформлению данного института, систематическим исследованиям административной деятельности.

Новое научное направление обязано и Вудро Вильсону (1856-1924), выдвинувшему принцип разграничения государственной длительности на политическую и административную. Он полагая, что суть такого разделения выражают отношения между администрацией, исполняющей законы, и властью, создающей законы. Познание администрирования как разновидности государственной деятельности, требующей специальных знаний, означало, что для его осуществления необходимы профессионалы. Таким образом, бюрократия обретала статус важной социальной группы, как для государства, так и для общества, ибо сфера ее компетенции включала управление общими делами граждан.

Наконец, становление социологии управления обязано Макс Веберу (1864-1920). Он провел систематизированный анализ государственной бюрократии на основе «идеального типа» администрирования. Известный социолог определяет бюрократию как организацию с пирамидальной структурой власти, использующую силу, действия универсальных правил, что обеспечивает высокий уровень предсказуемости результатов. Государственные служащие представлялись высококвалифицированными специалистами с присущим им корпоративным духом и сословной честью, гарантирующей безупречность и неподкупность. Подлинной профессией настоящего чиновника, по мнению Вебера, не может быть политика. Он призван «управлять» беспристрастно. Чиновник не должен делать именно того, чем занимается политик – бороться.

Веберовская модель «идеальной бюрократии» (рациональной организации управления) была подкреплена школой «научного менеджмента» в начале XX века. Под влиянием идей Ф. Тейлора (научная организация труда), Г. Эмерсона (эффективность управления), А. Файоля (принципы администрирования) и др. формируется функциональный подход к управлению, опирающийся на две аксиомы:

- 1) основу менеджмента составляет процесс, одинаковый для всех организаций, т.е. имеющий универсальный характер;
- 2) процесс менеджмента складывается из ряда действий, т.е. основных функций управления, выделенных в результате специализации труда.

Основное достижение этой школы – признание менеджмента важным социальным явлением, а менеджеров – существенным элементом общественной структуры. Особое значение имеет выделение функций управления, осознание того, что отношения между людьми в организации поддаются измерению, анализу и рационализации. Недостаток функционального подхода к управлению заключается в упрощенном понимании человека и отношений между людьми. Вместо человека, занятого в организации, рассматривалась лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой.

Фактически социология входит в теорию и практику управления в 30-е годы XX века. Концепции Э. Мейо (неформальных отношений), А. Маслоу (трудовой мотивации), Д. Мак-Грегора (стиля управления) и др. были положены в основу школы «человеческих отношений», утверждающей поведенческий подход к управлению. Такой подход дает не экономическую, а социальную трактовку человека. Управление рассматривается как процесс взаимодействия людей. Выделяются неформальные отношения, влияющие на нормы организационного поведения работников. В центре внимания – проблемы мотивации персонала, стилевые характеристики действий руководителя.

Позитивный вклад бихевиористов в теорию управления состоит в том, что они включили в предмет исследования неформальную организацию, открыв тем самым явления самоорганизации и самоуправления. Вместе с тем, практические выводы поведенческого подхода о смещении акцентов в управлении с производства на людей оказались ошибочными.

Интеграция науки управления (школа «научного менеджмента») и социологии (школа «человеческих отношений») происходит в середине XX в. на базе системного подхода к управлению. В исследованиях П. Блау, Р. Мертона,

Г. Парсонса, Г. Саймона и др. любая совокупность взаимодействующих людей рассматривается как система, состоящая из ряда компонентов: формальной и неформальной структур, статусов и ролей, внутренних и внешних условий.

Особое внимание уделяется открытым организационным системам, взаимодействующим с внешней средой. В частности, специалисты выделили следующие элементы окружающей среды административной системы:

- законодательная власть, задающая основные параметры администрирования;
- группы интересов, с которыми непосредственно связаны государственные учреждения;
- общественное мнение, легитимирующее статус бюрократии;
- средства массовой информации, формирующие в сознании людей представления об административной деятельности.

В стремлении госаппарата подстроиться к требованиям социального окружения проявилась основная идея кибернетики, рассматривающая управление как свойство сложных систем, способных к гомеостазису, т.е. к установлению равновесия с окружающей средой посредством механизма обратной связи. В структуру такой системы входят управляющая и управляемая подсистемы. Первая (например, государственный орган) должна обладать свойствами в отношении полноты информации об управляемой подсистеме (социуме) и создания целесообразного механизма для получения ожидаемого результата. Однако теория автоматического регулирования приемлема лишь для технических систем. Попытка ее применения к социальной системе в форме АСУ в СССР продемонстрировала полную несостоятельность. Главное, чего не учитывает кибернетика – это человеческую личность, которую невозможно

смоделировать, математически обчислить и уложить в схемы научных законов. По мере перехода ряда стран в постиндустриальную цивилизацию, приоритетами которой выступают ценности прав и свобод личности, качества жизни, специалисты пришли к осознанию роли культуры как фактора, интегрирующего все аспекты администрирования: и функциональные, и поведенческие, и системные. Социокультурный подход синтезирует достижения отдельных научных школ и направлений. В настоящее время получают развитие дивизионная и матричная схемы построения госаппарата. Благодаря своей гибкости административные структуры способны оперативно откликаться на сигналы социальной среды. Такие организации и учреждения ориентированы на неценовую конкуренцию – авторитет, доверие, репутацию, имидж и т.п. Углубляется децентрализация в формах деконцентрации государственных структур, делегирования полномочий парагосударственным агентствам, имеющим относительную административную и финансовую само–стоятельность, передачи полномочий автономным государственным организациям. В связи с этим в конце века приобретают популярность идеи перехода от «ведомственных» к «сервисным» учреждениям, от традиционных вертикальных связей руководства к горизонтальным отношениям партнерства, от администрирования к менеджменту. Развивается процесс конвергенции (взаимопроникновения) публичного администрирования в сферу бизнес-управления и наоборот. В результате повысилась эффективность госаппарата, понизилась цена публичных услуг, сократилась численность бюрократии.

В нашей стране наиболее интересные идеи администрирования связаны с государственной школой. Один из ее основателей Б.Н. Чичерин (1828-1904) разработал теорию «закрепощения сословий государством». Он полагал, что в условиях господства натурального хозяйства, слабого развития товарно-денежных отношений мобилизация материальных и человеческих ресурсов осуществлялась за счет раскладки государ–ством повинностей по различным слоям населения. «Все подданные укреплены таким образом к местам жительства или к службе, все имеют своим назначением служение обществу. И над всем этим господствует правительство с неограниченной властью» . По существу, Чичерин понимает бюрократию как совокупность слуг государства.

Эту точку зрения – о приоритете государства в общественной жизни и могуществе бюрократии разделял К.Д. Кавелин (1818-1885), поскольку в «Европе все делалось снизу, а у нас сверху» . В текстах ученого содержится оригинальный взгляд на социальную природу бюрократии. Она всесильна, ей нет противовеса, а потому с ней следует считаться. Подчеркивая особое положение бюрократии в структурах государства, Кавелин обратил внимание на способность чиновников противодействовать реформам, одобряемым властью: «Русский Бог избавил нас от конституционной лжи ограничения царской власти народным представительством: зато все последствия конституционного миража, будто администрация находится в руках царской власти, мы испытали вполне, до единого, во всей их печальной правде» . Возвращаясь специально к этому вопросу в статье «Бюрократия и общество», он пишет: «Во все времена величайшая ошибка и несчастье правителей заключалось в том, что они уединялись, давали себя окружить непроницаемой стеной приближенных и мало-помалу, по необходимости начинали глазами этих приближенных смотреть на вещи и на людей» . Кавелин предлагает реформировать государственные учреждения,

обеспечить публичность, освободить печать от цензуры и др.

Русская государственная школа постепенно эволюционировала к социологизации. Если у Чичерина и Кавелина тема бюрократии появляется лишь спорадически,

рассматривается, главным образом, в правовом аспекте, то

А.Д. Градовский (1841-1889) дает ряд определений, соответствующих социологическим представлениям. Так, правительственную администрацию он рассматривает как средство для обеспечения господства дан-ной власти над всеми слоями населения и поддержания в обществе порядка, т.е. определенной формы правления. Исходя на этого, Градовский полагает, что бюрократия «есть система лиц, между которыми распределены отдельные части управления и которые расположены таким порядком, что низшие поглощаются высшими, не оставляя никакого следа своей деятельности» . Хотя это определение еще правовое, можно обнаружить тенденцию к его социологизации. Позже он определяет бюрократию как «особый организм должностей, даже особый класс лиц, резко выделенный из остального общества и связанный исключительно с центральной властью» .

Своеобразную управленческую теорию разработал известный ученый

А.А. Богданов (1873-1928). Он предложил «всеобщую организационную науку» - тектологию (от греч. tektonike — «строительное искусство»). В ее основе лежит идея единства организационного опыта. Исходя из своих представлений о

«разумно-нравственной жизни», «научно-организованного труда», «правильных принципах управления» Богданов одним из первых указал на существенные недостатки «Советов рабочих и иных депутатов», видя в них «органы революционной борьбы».

Ученый утверждал: «Как постоянный государственный порядок эта система, очевидно, гораздо менее совершенна, чем парламентская демократическая республика и, в сущности, прямо непригодна» . Наряду с ним в первые годы советской власти в России получили известность исследования, проведенные

А. Гастевым, Н. Витке, ф. Дунаевским, О. Ерманским, Е. Розмировичи др.

К сожалению, в последующий период истории нашей стра-ны социологические исследования администрирования были прекращены. Поэтому для инструментального изучения госу-дарственной службы мы будем опираться на ряд ключевых идей зарубежных ученых:

- социологический анализ администрирования является необходимым условием осуществления реформ госу-дарственной службы;

- принцип разделения политической и административной деятельности, понимание необходимости профессиона-лизации бюрократии;

- рационализация, оптимизация функционирования госаппарата на основе универсальных правил поведения чиновников, гарантирующих их безупречность и неподкупность;

- решающее влияние на повышение эффективности администрирования оказывают социальные и психологичес-кие факторы, мотивация персонала государственных учреждений;

- государственная администрация – открытая система, активно взаимодействующая с обществом, она состоит из вза-имозависимей: элементов, определяющих ее целостность;

- администрирование осуществляется посредством государственных организацш,,использующих методы менедж-мента, обеспечивающих «отзывчивость»

бюрократии на потребности и ожидания граждан;

- государственная служба является механизмом взаимодействия властей, предпринимателей и общественности на основе социального партнерства и корпоративной культуры.

В конце XX в. в отечественной науке возникает ряд инициативных и заказных исследований, затрагивающих процесс изменения публичного администрирования, формирования профессиональной государственной службы. Появляются публикации, основанные на анализе результатов прикладных социологических исследований федеральной и региональной государственной службы

(М.Н. Афанасьев, В.Э. Бойков, В.Д. Граждан, В.К. Егоров, В.Г. Игнатов, Л.А. Калыниченко, Л.И. Константинова, В.Д. Лысенко, Б.В. Лытов, Е.В. Охотский, А.В. Понеделков, В.Л. Романов, Г.В. Романовский, Н.С. Слепцов, В.Г. Смольков А.М. Старостин, А.И. Турчинов и др.). В трудах Г. Д. Зинченко, К.О. Магомедова, Б.А. Мальцева предлагается разработка специальной отрасли научного знания – социологии государственной службы .

Примерно так эволюционировала социологическая мысль в области администрирования. Безусловно, краткая историческая справка не дает исчерпывающей информации. Однако она отражает ядро данной отрасли знания и позволяет уточнить ее предметное поле.

2. Объект, предмет и методы социологии управления

СОЦИОЛОГИЯ управления является отраслевой научно-практической дисциплиной. Основой ее выделения в структуре социологического знания служит объект исследования – конкретное общество с присущими ему системными, институциональными, культурными, коммуникативными и др. характеристиками, определяющими совокупность управленческих отношений, складывающихся в процессе совместной деятельности людей для организации этой деятельности во имя достижения социально значимых результатов.

Проблемная ситуация данной отрасли знания связана с вопросом управляемости социальных общностей и социальных организаций.

По мнению Г.П. Зинченко предмет социологии управления составляет изучение администрирования, т.е. публично-правовых отношений по поводу производства и реализации государственных решений в социальных общностях, и менеджмента – отношений управления в социальных организациях по поводу координации и программирования взаимодействия людей для достижения общественно значимых результатов. Таким образом, заключает Г.П. Зинченко, в предметном поле социологии управления выделяются две основные области: макро- и микроуровни управления. На макроуровне изучается социокультурная характеристика администрирования как продукта самоорганизации общества, как его ценность. Макросоциологический подход рассматривает администрирование как социальную систему, как разновидность профессиональной деятельности и как социальный институт, генетически связанный с возникновением и осуществлением государственной власти. На микроуровне изучаются организационные структуры администрирования, особенности их построения и функционирования, механизм управления, т.е. проблематика менеджмента.

Микросоциологический подход рассматривает менеджмент как целерациональное

действие по координации деятельности чиновников для решения содержательных задач по обслуживанию социальных общностей.

Анализ системы и процесса администрирования на макро- и микроуровнях в конечном итоге имеет общую задачу – представить государственную службу как целостное социальное образование, что подразумевает понимание ее функционирования в обществе. Целостный взгляд на госслужбу позволяет выявить ее дисфункции и девиации чиновников. Определенный вклад в это вносит теория социальных отклонений. В механизме социальных отклонений выделяются ценности, нормы, институты связи. Сложная система взаимодействия указанных элементов раскрывает социальную природу бюрократизма. Выявление дисфункций и девиаций государственной службы открывает возможность определить пути ее совершенствования, оценить социокультурные ресурсы модернизации администрирования.

Нам представляется важной позиция А.В. Тихонова. Он, говоря об объекте и предмете социологии управления, отмечает, что Объектом социологии управления является процесс совместной деятельности людей, в котором при определенных условиях возникает искусственная структура, основными функциями которой становится координация и программирование этой деятельности. В его представлении выделение этой искусственной структуры из недр процесса совместной деятельности и есть генезис социального управления.

Авторы краткого словаря по социологии в статьях «Научное управление обществом» и «Управление социальное», как и некоторые участники дискуссии в журнале «Социологические исследования», настойчиво проводят мысль, что социальное управление относится к одному из видов управления обществом наряду с политическим, экономическим и административным, что инструментами социального управления являются соответствующие прогнозирование и планирование, а само социальное управление служит разработке и осуществлению социальной политики. Нетрудно видеть, что здесь речь идет о частном случае, а именно – об управлении со стороны государства одной из своих подсистем, названной «социальной сферой».

Мы же, говоря о социальном управлении как социальном институте наряду с такими, как семья, собственность, право, мораль, армия, церковь, наука, образование, общественное мнение и др., ведем речь о социальном суперинституте, поскольку суть его состоит в воспроизводстве управленческой матрицы в социальных образованиях самого различного рода (в социальных общностях, организациях, группах, совокупностях).

Социальные институты представляют собой исторически сложившиеся устойчивые формы организации совместной деятельности людей. Причем эти формы не существуют отдельно от деятельности, их организующей и направляющей. Человек в своей деятельности воспроизводит институциональные формы, предварительно осваивая и усваивая их в процессе социализации, а эти формы, как объективно данные, направляют субъективно окрашенную индивидуальную деятельность людей.

Социальные институты организуют жизнедеятельность людей в силу традиции, но не управляют ими. Управляют людьми не институты, а другие люди, выделенные в особую социальную группу, имеющие право создавать искусственные системы, нормы и правила для воздействия на социальные отношения в определенном направлении. Эти субъекты создают и поддерживают в обществе особые искусственно-естественные отношения – отношения управления, которые и выделяют управление в самостоятельный социальный

институт. Проблемы взаимодействия социальных институтов, как, например, управления и армии, управления и государства, управления и права, мы сейчас не касаемся. Итак, если объектом социологии управления выступает социальное управление как фундаментальный фрагмент социальной действительности, как ее искусственно-естественная регулятивная матрица, то какое место здесь занимает «проблемная ситуация»?

Проблемная ситуация определяется нами как проблема управляемости социальных процессов, как проблема границ и условий этой управляемости.

Социальное управление есть процесс, в котором воспроизводится данная проблемная ситуация в меняющихся обстоятельствах.

Теперь обратимся к предмету социологии управления. Предварительно напомним, что предмет специальной социологической дисциплины должен быть тесно связан с предметом социологии, как связаны частное и общее.

Ключевым понятием предложенного В.А. Ядовым определения предмета социологии является понятие общности как онтологического свидетельства (денотата) социальной реальности. Одновременно, по В.А. Ядову, это и единица познания, та клеточка, изучая которую, можно понять, описать и объяснить специфические качества общественной жизни. Подтверждаем, что люди каким-то образом постоянно «кучкуются», живут вместе, даже если эта жизнь сопровождается время от времени кровавыми «разборками» (междоусобицами, войнами). Общественный характер их жизни предзадан, они его находят, когда рождаются, считаются с ним, когда живут, и оставляют в нем частицу себя, когда умирают. В.А. Ядов видит обнадеживающие перспективы для социологии, которая выделяет общность в качестве своего предмета. Экономическая и социокультурная ситуация в каждом историческом периоде содержит в себе потенциал изменений ровно в той степени и в том направлении, в каком проявится социальная активность социальной общности. Способ организации этой активности может быть разным: спонтанным или целенаправленным, естественным или программируемым. Важно, что от этой самоорганизации действующего субъекта зависят выбор исторической альтернативы и его (субъекта) историческая судьба.

Обобщая данное представление о предмете социологии, необходимо особо отметить его важную методолого-ориентирующую роль для разработки проблемы управляемости общественных процессов.

Можно без ущерба для подхода В.А. Ядова представить социальную общность как систему, нагруженную проблемой управляемости, проблемой соотношения организации и самоорганизации, а широко понимаемые В.А. Ядовым формы самоорганизации (социальные структуры и институты) – как исторически сложившиеся результаты компромиссного разрешения противоречий между внешней организацией и внутренней самоорганизацией. Тогда можно говорить о том, что, рассматривая социальную общность как исходную единицу социологического анализа, социология в определенном смысле изучает ее и с точки зрения управляемости: соотношение организации и самоорганизации, управления и самоуправления.

Если в качестве объектов отраслевых социальных дисциплин выступают либо отдельные виды социальных общностей (например, этнические, поселенческие, демографические), либо социальные институты (семья, государство, собственность), либо социальные процессы (рождаемость, миграция, трансформация социальных форм), то в качестве объекта социологии управления выступает социальное управление

как сознательно создаваемый людьми механизм организации их совместной деятельности для достижения общественно значимых результатов. Этот механизм основывается на самоорганизации участников, дополненной и усиленной формальными схемами организационных отношений, влияющих на цели и другие элементы социальных действий.

Предметом социологии управления являются закономерности генезиса, функционирования и развития отношений управления, возникающих в процессах совместной деятельности людей в результате выделения доминирующего субъекта и расщепления всей совокупности социальных отношений на отношения по поводу осуществления предметной деятельности и отношения по поводу ее координации и программирования.

Здесь процесс совместной деятельности рассматривается как элементарная клеточка социальности: люди объединяют свои усилия для решения значимой для них задачи. Их отношения есть отношения естественной кооперации на основе самоорганизации. По мере усложнения задачи выделяется доминирующий субъект с дополнительными полномочиями – координирования деятельности отдельных участников процесса совместной деятельности. «Социальное тело» проблемы трансформируется в «социальное тело» доминирующего субъекта. Последний получает возможность не только координировать, но и программировать действия остальных участников в сочетании с их действиями на основе естественной самоорганизации. Это новое понятие «социальное тело» А.В. Тихонов ввел в своем исследовании.

Как реализуется эта возможность, какие дальнейшие трансформации претерпевает «социальное тело» доминирующего субъекта и как это отражается на решении общественных проблем – вот вопросы, которые исследует социология управления.

Одной из главных задач социологии управления как отраслевой дисциплины является получение теоретических и эмпирических знаний о закономерностях развития социального управления как института и особого механизма в решении задач управляемости социальных процессов. На макро- и микросоциальном уровнях социологию управления интересуют условия, при которых появляется и исчезает управление в конкретной социальной общности, факторы, влияющие на форму и уровень управляемости, на ее трансформацию, последствия того или иного состояния управляемости общности для ее исторической судьбы, последствия применения различных технологий управления и, разумеется, поведение людей под воздействием управления или участия в нем, изменение их личностных качеств в процессе естественного или искусственного формирования норм.

Для решения этих задач социология управления разрабатывает свой научный инструментарий: понятийный аппарат, концептуальные схемы, гипотезы, теории, а также методологические принципы и методы получения нового знания, решает вопросы практического применения полученного знания.

Таким образом, можно утверждать, что социология управления выполняет научные, методологические, просветительские и социально-инженерные задачи, в частности, она:

- производит новые знания о явлениях управления, разрабатывает соответствующий понятийный аппарат, описательные и объяснительные концепции;
- служит методологической базой для разработки программ социологического исследования проблем управляемости социальных процессов;

- создает теоретические модели и предоставляет исследовательские данные для социологического просвещения всех слоев населения;
- способствует разработке научно обоснованных проектов управления обществом в целом и его подсистемами, проектов развития сфер, отраслей, учреждений, их создания и реорганизации, в том числе и усовершенствования системы государственной гражданской службы и муниципальное управления .

В научной литературе существуют другие определения объекта и предмета социологии управления, например: Объектом социологии управления являются управленческие процессы, протекающие в обществе и его отдельных подсистемах (политической, экономической, социальной, социокультурной) или организациях (предприятиях, учреждениях и др.), рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующих в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и иные группы и включенных в многообразные процессы сотрудничества, взаимопомощи, соперничества.

Предмет социологии управления составляет изучение, оценка и совершенствование процессов управления различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп.

Вычленение объекта и предмета социологии управления даёт нам возможность более полно представить специфику этой отрасли социологического знания. Она изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде всего как социальных систем:

1. Весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров;
2. Отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами;
3. Исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых;
4. Анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий;
5. Изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании, воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели.

Социология управления в своем развитии базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Э. Мэйо, и другими крупными теоретиками и практиками управленческой деятельности принципах научного управления социальными и промышленными организациями.

Основные задачи социологии управления:

Первая из основных задач социологии управления состоит в изучении реальных фактов, составляющих живую, постоянно развивающуюся социальную ткань управленческой деятельности; фактов, в которых проявляются особенности взаимодействия тех людей, которые управляют различными социальными общностями и организациями, и тех, кто, не занимая руководящих постов, не включены в управленческую деятельность и вынуждены подчиняться первым, выполнять их распоряжения, приказы, указания.

Вторая задача социологии управления заключается в том, чтобы из огромного и многообразного скопления реальных фактов управленческой деятельности выделить наиболее важные, типичные и на этой основе обнаружить тенденции развития процессов управления, их изменения зависимости от изменяющихся социально-экономических, политических, социокультурных условий жизнедеятельности людей, развития их групп и общностей, общества в целом.

Третья задача социологии управления обусловлена необходимостью объяснить, почему в системе и структуре управленческой деятельности появляются те или иные новшества, в силу каких обстоятельств возникают новые практические способы их реализации в управленческих процессах.

Но если мы сумеем определить тенденции развития управленческой деятельности и оценить важность, практическую значимость новых управленческих теорий, их конструктивность и эффективность, перспективы их применения более или менее отдаленном будущем, то это означает, социология управления способна решить еще одну, четвертую задачу. Сущность этой задачи составляет построение наиболее вероятных направлений и сценариев развития управленческой деятельности в будущем, т.е. прогноз ее совершенствования.

А это означает, что определив наиболее вероятную траекторию дальнейшего развития управленческой деятельности, социология управления получает возможность более или менее успешно решать и пятую СВОЮ задачу – сформулировать научно обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления, т.е. стать реально действующим средством повышения эффективности управленческой деятельности.

Вычленение основных задач социологии управления позволяет определить ее основные функции, которые непосредственно связаны с ее задачами и вытекают из них.

Первая из функций социологии управления – познавательная. Ее основная цель: изучить основные особенности управления как специфической сферы трудовой деятельности, определить ее роль и значимость в развитии общества и, его подсистем, организаций, групп и т.п.

Вторая функция социологии управления – оценочная: Ее сущность состоит в том, чтобы оценить, в какой мере соответствует (или, напротив, не соответствует) существующая в данном обществе, организации система управления основным тенденциям этого общества, социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства населения; является ли она демократической, авторитарной или тоталитарной, развивает или сковывает инициативу отдельных индивидов, их групп и общностей.

Третья функция социологии управления – прогностическая. Она направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или более отдаленного будущего, т.е. на определение возможных траекторий развития управления, на его прогнозирование.

Четвертая функция социологии управления - образовательная (обучающая). Сущность ее состоит в том, чтобы на основе определения и оценки значимости тех или иных управленческих концепций, тенденций их развития и совершенствования, прогнозирования их развития в будущем - распространять знания об управлении, т.е. об основных его задачах, функциях, механизмах реализации. Речь идет о распространении знаний через систему учебных заведений, различных институтов и центров повышения квалификации, переобучения и переквалификации кадров, помогающую им лучше понять, в чем заключается сущность процессов управления, приобрести знания, умения

и навыки практического осуществления управленческой деятельности.

Наконец, социология управления может выполнять еще одну важную социальную функцию (пятую) – вооружать управленческие кадры новыми приемами, технологиями управления, превращаясь тем самым в практически действующее средство совершенствования системы управления.

Следует указать так же и основные концептуальные направления и методы исследования социологии управления. Ключевыми являются социокультурный, системный, функциональный и поведенческий подходы. Несмотря на различия в этих подходах к изучению администрирования, в каждом из них рассматриваются сходные вопросы: каковы стандарты допустимого поведения государственных служащих; что представляет собой ценностно-нормативный механизм регуляции деятельности чиновников; как мотивировать действия работников государственных учреждений для достижения желаемых результатов?

На уровне макроанализа администрирования применяются логико-дедуктивный, историко-сравнительный, кросс-культурный и структурно-функциональный методы. Наиболее адекватным здесь выступает прием идеализации. Выбор объекта в таком исследовании не может быть произвольным. Здесь требуется наиболее развитый случай, причем не в историческом, а в логическом аспекте. Некоторые специалисты, например, полагают: подобно тому, как Англия послужила «идеальной страной» для создания Марксом теории капитализма, так и Россия может стать идеальной моделью для выработки принципов исследования государственной бюрократии.

Такой прием применим только на теоретическом уровне анализа, поскольку в нем используется категориальный аппарат, понятия и дефиниции. Сравнительные исследования использовал и Вебер. Он выработал специфический прием – идеальный тип. Если дефиниция опирается на формально-логическую схему «или-или», то идеальный тип соответствует схеме «более-менее». Однако этот прием «работает» как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях анализа. Он позволяет проводить кросс-культурные (межстрановые) исследования государственной службы в ее актуальном состоянии.

Разновидностью кросс-культурного исследования является внутривосточный (или межрегиональный) анализ административной деятельности. Это позволяет выяснить весьма важные для изучения вопросы. Например, чем отличаются нормы и ценности, структуры и механизмы государственной службы в многообразных этнокультурных районах страны, а также при различных экономических, социальных, политических, культурных условиях.

Структурно-функциональный метод предполагает анализ администрирования как целостной социальной системы, обладающей сложной структурой, каждый элемент которой имеет определенное назначение и выполняет особую функцию.

Государственная служба изучается как механизм принятия решений. При этом выясняется, как окружающая социальная среда воздействует на процесс выработки государственных решений и в какой мере эти решения соответствуют социальным ожиданиям.

На уровне микроанализа управления в государственных учреждениях, т.е. менеджмента используется поведенческий метод, суть которого выражается в том, что управление проявляется в межличностных отношениях; мотивы поведения чиновников имеют индивидуальную и социальную природу, способы мотивации персонала сходны в

частном и государственном секторах, отсюда вытекает возможность применения методов менеджмента; социальные действия поддаются квантификации, следовательно, измеряются эмпирическими методами (диагностика, опрос, тестирование и т. д.) и подвержены методам практического воздействия (социальная инженерия и технология, групповая работа, деловые игры, тренинги и др.). Работа социолога в организационно-управленческой сфере представляет собой «социоинженерную деятельность». Социальная инженерия – это разновидность консультационно-управленческих услуг, связанных с диагностикой и разработкой алгоритмов решения организационных проблем, внедрением нововведений в практику управления, мотивацию персонала и т.п. Диагностические исследования используются в социальных технологиях – особых процедурах совершенствования управления людьми на основе принятой системы ценностей для достижения социально значимых результатов.

Таким образом, можно заключить, что социология управления – это научно-практическая отрасль знания, исследующая процессы администрирования и менеджмента в различных типах социальных общностей и организаций. На макроуровне она изучает администрирование как разновидность профессиональной деятельности, как социальный институт и систему, обеспечивающую взаимодействие государства и гражданского общества. На микроуровне она изучает менеджмент организаций, в том числе государственных. В центре ее внимания организационное поведение людей, формирование профессиональных групп и управленческих команд. Социология управления представляет собой совокупность методологических принципов, методов и процедур исследования, а также социальных технологий, направленных на достижение эффективности администрирования и менеджмента.

В словаре, составленном мной (Социология организаций и управления: словарь основных понятий / автор-сост. А. И. Фоменков. – Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.), можно найти следующие определения:

Социология управления – 1) отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений. Социология управления изучает государственные и общественные органы управления, прежде всего как социальные системы, весь комплекс подбора, расстановки, воспитания, обучения и продвижения управленческих кадров, отношения, складывающиеся между работниками аппарата управления при выполнении ими управленческих функций, специфику формирующихся у них интересов и управленческих концепций. Социология управления изучает проблемы, связанные с социальными целями управления с точки зрения социальных критериев; их соответствием интересам и желаниям управляемых; анализом социальных последствий, принимаемых управленческих решений; отношением к ним исполнителей; системой учета интересов, мнений, предложений масс; явлениями дисциплины, ответственности, исполнительности как выражение определенных социальных отношений, которые возникают в процессе управления; 2) раздел (отрасль) социологии, изучающий закономерности и проблемы построения и функционирования социальных отношений в процессах управления.

Социология управления (по А.В. Тихонову) – отраслевая социологическая дисциплина, которая изучает закономерности становления, функционирования и развития управления как социального института во взаимодействии с другими институтами общества, условия, формы и механизмы управляемости социальных систем (общества и его подсистем) как функционального единства рациональной (искусственной) организации и спонтанной (естественной) самоорганизации. Объект социологии управления — социальное управление как сознательно организуемый и направляемый процесс совместной деятельности людей. Предмет социологии управления — закономерности построения, функционирования и развития управляемых социальных систем, взаимодействие механизмов организации и самоорганизации в процессах совместной деятельности людей. Прикладная функция социологии управления — теоретические и эмпирические знания о закономерностях построения, функционирования и развития управляемых социальных систем; имеют методологическое значение для выбора тематики и организации практически ориентированных социологических исследований, способствующих решению социально-инженерных задач, в том числе и задач организации и реорганизации управляемых систем.

Библиографический список

1. Зинченко Г. П. Социология управления – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – С. 8-19.
2. Социология организаций и управления: словарь основных понятий / автор-сост. А. И. Фоменков. – Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.
3. Тихонов А.В. Социология управления. Теоретические основы. – СПб.: Изд-во СПб университета, 2000. – С. 11-140.

Контрольные вопросы и задания по теме:

1. Чем обязана социология управления В. Вильсону?
2. Опишите вклад М. Вебера в становление социологии управления.
3. Какова роль школ «научного менеджмента» и «человеческих отношений» в развитии социологии управления?
4. Объясните суть системного и социокультурного подходов к управлению.
5. Назовите основные идеи администрирования русской «государственной школы».
6. У науки управления и социологии управления объект исследования один и тот же, а предметы - разные. Каково отличие предмета социологии управления?
7. Укажите специфику методов социологии управления.