

Высшее профессиональное образование

БАКАЛАВРИАТ

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УЧЕБНИК

*Для студентов учреждений
высшего профессионального образования,
обучающихся по направлениям подготовки
«Социология», «Управление персоналом»,
«Государственное и муниципальное управление»*

Под редакцией А. Ф. Борисова



Москва
Издательский центр «Академия»
2014

УДК 316.354:351/354(075.8)
ББК 60.56я73
С693

Авторы:

А. Ф. Борисов — (предисловие, гл. 1, 5, 8); *Н. А. Пруель* (гл. 11, 15); *В. Н. Минина* (гл. 1, 18); *В. В. Василькова* (гл.10); *Л. Т. Волчкова* (гл. 16); *Ю. В. Денисова* (гл. 6); *М. В. Кузин* (гл. 8); *Г. А. Меньшикова* (гл. 7); *Ю. В. Меркурьева* (гл. 9, 13, 14); *И. М. Павленкова* (гл. 9, 12); *С. В. Рассказов* (гл. 4); *М. В. Рубцова* (гл. 2, 3, 16); *М. М. Русакова* (гл. 17); *Т. А. Трофимова* (гл. 5)

Рецензенты:

доктор социологических наук, профессор, кафедры истории и теории социологии
Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена
В. Т. Дронов;
доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии управления
Государственного университета управления *Е. В. Тихонова*

Социология управления: учебник для студ. учреждений
С693 высш. проф. образования / [А. Ф. Борисов, Н. А. Пруель,
В. Н. Минина и др.]; под ред. А. Ф. Борисова. — М. : Издательский
центр «Академия», 2014. — 304 с.
ISBN 978-5-4468-0224-1

Учебник подготовлен в соответствии с новыми Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования по направлениям подготовки 040100 «Социология», 080400 «Управление персоналом», 081100 «Государственное и муниципальное управление» (квалификация — бакалавр).

В учебнике рассмотрен комплекс основных теоретико-методологических проблем социологии управления, дан социологический анализ современных управленческих практик и технологий социального управления. Существенная новизна данного учебника заключается в его компетентностно-ориентированном подходе к изложению учебного материала, направленного на формирование у студентов базовых общекультурных и профессиональных компетенций в области социологии управления.

Для студентов учреждений высшего профессионального образования.

УДК 316.354:351/354(075.8)
ББК 60.56я73

*Оригинал-макет данного издания является собственностью
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение любым
способом без согласия правообладателя запрещается*

ISBN 978-5-4468-0224-1

© Борисов А. Ф., Пруель Н. А., Минина В. Н. и др., 2013
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2013
© Оформление. Издательский центр «Академия», 2013

Социология управления — относительно молодая отрасль социологического знания. Интерес к социологическому анализу процессов управления возник как реакция на технократизм в управлении, возобладавшей в XX в.

Эта проблема особенно остро стоит перед российскими организациями, традиционно ориентирующимися на систему управления, которую Г. Минцберг назвал «механистической бюрократией». Механистическая бюрократия обеспечивает эффективность управления за счет глубокой специализации, стандартизации и унификации процессов производства и управления.

Суть социологического подхода к управлению заключается в том, что он концентрирует внимание на личностных аспектах участников управленческого процесса. Социологию управления интересуют, прежде всего, их мотивы, потребности, интересы и ценности. И от того, насколько они учитываются менеджерами, зависит эффективность управления. При таком подходе управление понимается как специфический вид социальной деятельности, призванной согласовывать интересы всех участников управленческого процесса.

Таким образом, социологический подход к управлению ориентирует практику управления в сторону его гуманизации, ставя во главу угла не формальные установления и правила, а человека. Социологию управления интересуют также и неформальные отношения людей в процессе управленческой деятельности, эффективность которой обеспечивается нейтрализацией негативных неформальных отношений или приданием неформальным отношениям статуса формальных, если они положительно влияют на результаты управленческой деятельности.

Важнейшим направлением социологического анализа процессов управления является исследование его социокультурных факторов. Эффективно управлять сегодня невозможно без учета ментальности работников, их культурных особенностей, укоренившихся в сознании, поведенческих стереотипов и ценностных ориентаций.

Изложенные выше концептуальные основы социологического подхода к управлению легли в основу учебника «Социология управления», подготовленного преподавателями факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета. Учебник состоит из трех разделов, в которых изложены как традиционные, так

и новые подходы к социологическому анализу процессов управления.

В первом разделе — «Теоретико-методологические основы социологии управления» рассматриваются теоретические источники возникновения социологии управления, анализируется российский опыт формирования социологии управления как отрасли социологического знания, раскрыты основные подходы к определению ее предмета, функций и метода. Дается подробный анализ феномена управления как специфической формы социального взаимодействия участников управленческого процесса. Раскрываются теоретические основы социологии управляемости как нового направления в рамках социологии управления. Завершает первый раздел глава 8 «Качество и эффективность социального управления», в которой анализируются ключевые проблемы качества социального управления и подходы к его определению, формулируются его основные критерии и показатели.

Второй раздел — «Социологический анализ управленческих практик» начинается с анализа социологических основ принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска. На базе социологической теории риска раскрываются основные причины неопределенности, анализируются основные критерии качества принятия управленческих решений. В учебнике много внимания уделяется социологическому анализу процессов управления организационными коммуникациями. Раскрывается сущность коммуникативного процесса, анализируются основные типы коммуникаций, организационные и межличностные барьеры в коммуникациях и способы их устранения, а также основные концептуальные подходы к управлению организационными коммуникациями. Существенной новизной данного учебника является социологическое исследование процессов управления лояльностью персонала, факторов формирования лояльности персонала и методики ее измерения. Завершается раздел главой 14 «Власть и лидерство в современном руководстве», в которой дан социологический анализ данных феноменов, их различий и сходства. Особое внимание уделяется феномену лидерства, которое в современных условиях является важнейшим качеством, присущим эффективным руководителям.

В третьем разделе «Технологии социального управления» раскрываются теоретические основы социального прогнозирования, социального планирования, социального проектирования и социального программирования. В разделе подробно характеризуется содержание познавательных и практических методов, с помощью которых реализуются данные технологии социального управления.

Учебник подготовлен в соответствии с новым Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) высшего профессионального образования по направлению 040100 «Социология». Изучение представленного в учебнике материала направлено на

формирование у студентов профессиональных компетенций в области социологии управления, которая входит в базовую (обязательную) часть профессионального цикла основной образовательной программы бакалавриата.

В результате его изучения студенты должны:

знать:

- особенности социологии управления как научной дисциплины, ее предмет, задачи и основные функции;
- сущность управления как процесса социального взаимодействия его участников;
- основы социологической теории управляемости;
- социологические концепции государственного, муниципального и корпоративного управления;
- понятие, структуру и типологию социальных организаций как среды управления;
- теоретические основы социальных технологий в управлении;
- сущность, основные формы и виды социального контроля;
- концепцию качества социального управления;
- социологические основы принятия управленческих решений;
- социологические подходы к определению феноменов власти и лидерства как форм управленческого влияния;
- концептуальные подходы к пониманию сущности организационных коммуникаций и управления ими;
- социологическую концепцию лояльности персонала;
- социологические теории конфликта;
- концепции управления человеческими ресурсами в организации;
- теоретические основы социального прогнозирования;
- концепцию социального планирования;
- базовые понятия социального проектирования;
- понятие и функции социального программирования

уметь:

- анализировать основные виды управленческих отношений;
- анализировать систему социального контроля в организации;
- анализировать качество социального управления на основе разработанных критериев и показателей;
- идентифицировать социальные проблемы как объекты управленческих решений;
- определять соотношение властного и лидерского воздействий применительно к конкретной организационной ситуации;
- анализировать процесс коммуникации в организациях;
- систематизировать причины, влияющие на лояльность персонала и обосновывать способы ее формирования;
- анализировать конфликтологический потенциал организации;
- формировать технологию управления человеческими ресурсами;

- применять социологические методы в прогнозных исследованиях;

- анализировать систему социального планирования;

- планировать мероприятия для достижения поставленных целей и задач в социальном проекте;

- на основе полученных знаний в области социального программирования уметь анализировать социальные программы;

владеть:

- методами социологии управления;

- технологиями и методами социального контроля;

- методами социального управления;

- вариативным стилем принятия управленческих решений;

- методами и инструментами воздействия в рамках формальной власти, приемами неформального лидерского влияния;

- технологиями управления коммуникациями в организации;

- навыками применения социологической методики оценки лояльности персонала;

- методами и технологиями разрешения и предупреждения организационных конфликтов;

- основами организации прогнозного исследования;

- методами социального планирования;

- навыками применения логического рамочного подхода (LFA) к социальному проектированию;

- методами социального программирования.

Каждая глава данного учебника содержит перечень формируемых компетенций, контрольных вопросов и списка обязательной литературы, ознакомление с которой будет способствовать более глубокому усвоению учебного материала.

Глава 1

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент в результате освоения учебного материала данной главы должен:

знать:

- особенности социологии управления как научной дисциплины, ее предмет, задачи и основные функции;

- теоретические истоки возникновения социологии управления;

- проблемы и перспективы развития социологии управления;

уметь:

- разрабатывать программу социологического исследования управленческих явлений и процессов;

владеть:

- методами социологии управления.

1.1. Социология управления как научная дисциплина: предпосылки становления

Социология управления — относительно молодая отрасль социологического знания. В нашей стране она получила официальное признание в качестве самостоятельной научной дисциплины в начале 1990-х гг., когда в структуре социологической науки была выделена соответствующая специальность. Позднее в государственных образовательных стандартах появилась учебная дисциплина «Социология управления». Это означало признание данного направления как самостоятельной области научного знания. Справедливости ради нужно отметить, что интерес к социологическому объяснению процессов управления у российских исследователей возник гораздо раньше. Так, например первый курс по социологии менеджмента был прочитан в МГУ на философском факультете в 1965 г. Д. М. Гвишиани.

В отличие от российской социологии в зарубежной социологической науке социология управления не является самостоятельным направлением исследований: его нет ни в структуре международных социологических ассоциаций, ни в программах социологических конгрессов и крупных международных социологических конференций. Однако это не означает, что проблематика управления находится на периферии научных интересов зарубежных социологов. Практически в каждой книге или в каждом учебнике по социологии можно найти разделы, имеющие отношение к социологическому осмыслению проблематики управления.

В теоретической социологии отчетливо выделяются три тематических блока, отражающих ключевые аспекты управления и управленческой деятельности. П е р в ы й блок — это институционализация управления, возникновение бюрократии как особой формы управления и чиновников как особой группы в социальной структуре общества. Развитие этого направления неразрывно связано с именем М. Вебера. В т о р о й тематический блок характеризует проблематику социального контроля и находит отражение прежде всего в творчестве Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертонса. И, наконец, т р е т и й блок — это исследование роли власти в управлении, влияния властных отношений на достижение целей развития организации, формирование организационной структуры. Здесь нельзя не отметить такие имена, как В. Парето, М. Вебер, Н. Луман, М. Фуко. В рамках одной главы сложно отразить всю палитру социологических идей, связанных с ключевыми аспектами управления, поэтому коротко остановимся на характеристике наиболее влиятельных концепций, а именно концепции бюрократии М. Вебера, концепции социального контроля Т. Парсонса и концепции власти Н. Лумана.

Концепция бюрократии М. Вебера. Творчество М. Вебера широко известно в кругу специалистов, занимающихся вопросами управления. Его не без оснований относят к основоположникам теории административного управления. Концепция бюрократии М. Вебера представлена во всех учебниках по управлению.

М. Вебер рассматривал бюрократию как наиболее вероятную форму управления, которая основана на вере в силу формального права. В свою очередь формальное право рационально и беслично, оно утверждает на определенный срок правила поведения и взаимоотношений в системе управления общественными процессами. По Веберу, бюрократия базируется на определенных принципах:

1. Управление осуществляется посредством формальных, юридически закрепленных правил. Это означает, что достижение целей бюрократических организованной структуры обеспечивается благодаря выполнению должностных обязанностей. Власть, необходимая для осуществления этих обязанностей, распределяется на постоянной основе и строго разграничена между чиновниками, занимающими разные позиции, согласно правилам использования средств при-

нуждения. Управление организовано таким образом, что занимать должность может только человек, обладающий специальной квалификацией.

2. Иерархия, которая представляет собой сформировавшуюся систему субординации, где вышестоящие чиновники (администраторы) отдают распоряжения нижестоящим, является атрибутом управления. Это означает, что процедуры принятия решений регламентированы управленческой вертикалью.

3. Принятие решений основывается на документообороте. Это предполагает наличие клерков, которые ведут документы, содержат их в надлежащем порядке, а также специальных бюро или отделов, ответственных за документооборот. Развитие формально установленного документооборота способствует отделению публичной деятельности от приватной. В экономической сфере это приводит к отделению управления от собственности, от домохозяйства; управление постепенно превращается в самостоятельную сферу деятельности.

4. Регулярное выполнение управленческих функций требует специальной подготовки. Этот принцип применим как к государственной службе, так и к менеджменту компаний.

5. Управленческая деятельность превращается в основной вид занятий для администраторов, которые трудятся в офисе полный рабочий день.

6. Управление офисом осуществляется на основе общих правил, которые более или менее стабильны и которые можно усвоить с помощью специально организованного обучения, включающего юридическую, государственное управление и менеджмент.

Центральное место в системе бюрократии занимают чиновники (администраторы), обладающие высоким социальным статусом. Особенность социальной позиции чиновников (администраторов) определяется следующими обстоятельствами:

- чиновник (администратор) занимает должность на добровольной основе, но он должен обладать надлежащей квалификацией;
- каждая должность предполагает выполнение определенного круга обязанностей и ограничена сферой полномочий;
- статус чиновника (администратора) определяется его местом в управленческой иерархии;
- чиновники лично свободны и подчинены власти только в том, что касается выполнения их должностных обязанностей;
- за свою работу чиновники (администраторы) получают жалование, а при выходе на пенсию — пенсионное обеспечение;
- должность рассматривается как единственный (или основной) род занятий;
- чиновник (администратор) не присваивает должность;
- каждый чиновник (администратор) имеет возможность продвигаться по службе, для этого существует система оценки их заслуг.

Описанный М. Вебером процесс становления бюрократии по существу отражает процесс институционализации управления, основными признаками которого выступают формально установленные правила (принципы) управления, а также наличие структуры должностей, реализующих функцию управления.

Бюрократия, по мнению М. Вебера, поддерживает демократию, поскольку она основана не на обычаях и традициях, а на рациональных нормах, законах, которые беспристрастны и перед которыми все равны. Бюрократия опирается на власть закона, и в этом ее сила. Однако она таит в себе опасность, поскольку может перерасти в плутократию в случае слияния интересов чиновников (администраторов) и капитала. Кроме того, опасность бюрократии в том, что чиновники (администраторы) обладают реальной властью и, следовательно, способны влиять на цели политической системы. Это может привести и, как показывает практика, нередко приводит к господству номенклатуры. М. Вебер всячески предостерегал против негативных последствий бюрократии, угрожающих индивидуальной свободе действий.

По М. Веберу, развитие бюрократии как формы управления отражает тенденцию усиления рациональности в организации общественной жизни. Для поддержания общественного порядка, организации нормальной жизнедеятельности общества необходима система управления, основанная на формальных правилах, регулярной профессиональной деятельности администраторов, прошедших специальную подготовку, распределении полномочий и ответственности между органами управления. В то же время развитие бюрократии сопряжено с социальными рисками и прежде всего с риском для индивидуальной свободы действий. Бюрократия создает угрозы для самореализации человека, поскольку ограничивает многообразие сфер проявления личности преимущественно рационально-прагматической сферой. Поэтому она нуждается в социальном контроле. Ничем не ограниченная бюрократия становится тормозом развития.

Современному производству, да и обществу в целом необходимы не столько администраторы, сколько предприниматели, инноваторы, способные находить нетрадиционные, порой иррациональные решения существующих проблем.

Вклад М. Вебера в развитие социологии управления состоит в том, что он охарактеризовал институционализацию управления, описал социальные предпосылки и последствия возникновения бюрократии как формы управления.

Концепция социального контроля Т. Парсонса. В теории социального действия Т. Парсонс обосновал необходимость системы иерархического контроля [см. 10]. Он отводил контролю функцию поддержания равновесия в динамически изменяющейся системе действий. По Парсонсу, система иерархического контроля включает

несколько уровней. На первом уровне контроля решается проблема адаптации, и это является условием (ресурсом в кибернетическом смысле) для более высокого уровня контроля¹.

Иерархический контроль организует отношения выделенных Парсонсом систем действия. Его механизм включает, кроме всего прочего, кибернетические аспекты, посредством которых системы с высоким уровнем информации, но с низким уровнем энергии регулируют другие системы с более высоким уровнем энергии, но с более низкой информацией. К системам с высоким уровнем информации Т. Парсонс отнес культурную систему, поскольку она «структурирует обязательства перед высшей реальностью в значимые ориентации и отношения...». За ней следует социальная система, ниже располагаются соответственно личность и организм. Физическая среда занимает самую низкую позицию в этой иерархической структуре. По существу это означает, что физические факторы слабо контролируются или не контролируются совсем кибернетически высокоупорядоченными системами, и люди должны адаптироваться к ним.

Т. Парсонс подробно описал механизм социального контроля, играющий важнейшую роль не только в процессе социализации, но и в управлении. В работе «Социальная система» он посвятил социальному контролю отдельный параграф. Т. Парсонс считал, что социальный контроль выполняет функцию поддержания равновесия в социальной системе. Его необходимость обусловлена тем, что поведение людей находится под воздействием двух типов мотивационных сил. Первый тип поддерживает институционализованные в социальной системе нормативные образцы поведения (паттерны), второй, напротив, разрушает их. Социальный контроль создает, пусть и хрупкий, но баланс этих мотивационных сил. Помимо этого, он предотвращает разрушение институционализованных ценностей, обеспечивая баланс между движением в их поддержку и движением, направленным на отказ от них, на их пересмотр.

Характеризуя механизм социального контроля, Т. Парсонс отмечал, что контроль направлен не столько на устранение факторов девиантной мотивации, которая неизбежна, сколько на ограничение их последствий и превенцию их распространения на других людей за пределы установленных ограничений. По мнению ученого, эффективный социальный контроль включает следующие элементы:

- поддержку, которая создает у человека уверенность в правильности действий и уменьшает агрессивно-деструктивные защитные реакции;
- разрешение, т. е. толерантное отношение к определенным действиям человека;

¹ См.: Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимодействие // Социология: хрестоматия / сост. Ю. Г. Волков, И. В. Мостовая. — М., 2003. — С. 97.

- ограничение/запрещение, предотвращающее возникновение конфликтов в культуре или социальной структуре.

Данные элементы обнаруживаются как в нормальном процессе взаимодействия, так и в институционально интегрированной социальной системе. В социальной системе поддержка осуществляется через легитимацию паттернов в контексте солидарности. Легитимация образцов обеспечивает гибкость системы, однако при этом возникает угроза: гибкость может обернуться дезорганизацией.

Рассматривая баланс между разрешением и ограничением/запрещением, Т. Парсонс пришел к выводу о наличии «мягких» механизмов социального контроля, к числу которых отнес:

- отсечение девиаций в зародыше (отсечение или «прищипывание» мелких девиаций);
- предохранительный механизм (ритуал, например).

Характеризуя современное общество, Т. Парсонс отмечал, что его особенностью является институциональное закрепление отказа от частных мотивов в универсальных и функционально специфичных паттернах, другими словами, отказа от личного в должностной позиции (в должности). Существует механизм контроля для поддержания этой институциональной нормы. Институциональное оформление статуса, должности — это закрепление определенного поведенческого образца, который предполагает как явные, так и скрытые формы контроля, присущие только этой роли и никакой другой.

Для осуществления социального контроля, по мнению Т. Парсонса, значимую роль играет ориентация на коллектив (collective-orientation), что приводит к появлению функций, направленных на обеспечение этой ориентации. Так, в организации власть всегда институционализируется в терминах коллективной ориентации («общие цели», «общее дело»).

В целом Т. Парсонс определял социальный контроль как механизм, с помощью которого можно предупреждать и изменять тенденции девиации и регулировать отклонения от установленных образцов поведения.

Идеи Т. Парсонса о социальном контроле вносят существенный вклад в понимание сущности управления. Контроль играет важную роль в достижении намеченных целей, обеспечении баланса между коллективным и личным, между нормативно установленными образцами поведения и реальным поведением людей в конкретной ситуации. Однако контроль может выполнять деструктивные функции, особенно тогда, когда используется только его «жесткий» механизм (принуждение к исполнению управленческих решений, запрет, наказание). Поэтому в управлении необходим баланс между «жесткими» и «мягкими» механизмами контроля.

Концепция власти Н. Лумана. Концепция власти Н. Лумана представляет большой интерес для социологии управления в первую очередь потому, что в ней данный феномен трактуется с системных

позиций. Ученый заложил основы теории власти, выходящей за рамки процесса влияния, понимаемого слишком широко и неопределенно. Н. Луман отмечал, что власть — это не одностороннее отношение, она выражает обоюдную зависимость субъектов взаимодействия. Власть — это коммуникативное средство, с помощью которого ограничивается пространство селекций (выборов) актора¹. Соответственно коммуникативное средство — это код обобщающих символов, которые управляют процессом передачи селекций. Что означает «код обобщающих символов»? У. М. Фуко, например, это дискурс, когда речь идет о том, какова в обществе система представлений об идеологии или географии организации (обустройстве ее пространства), либо, когда речь идет о функционировании конкретной организации, — о правилах и процедурах деятельности, формах надзора (контроля). При этом под дискурсом понимаются способы говорить или думать об определенном предмете, объединенные общими допущениями.

По Н. Луману, власть — это то, с помощью чего нейтрализуется, но не ломается воля подчиненного ей человека. Также власть не является качеством, свойством одного из взаимодействующих факторов; более того, она не принадлежит ни одному из них. Власть есть управляемая кодом коммуникация. Она «перестает рассматриваться как зависимая лишь от непосредственно осуществляемого воздействия власть имущего на того, кто этой власти подчинен. В центре внимания оказывается коммуникация вообще...».

От других коммуникативных средств власть отличается тем, что ее код требует от обоих партнеров *действия*, а не переживания. Согласно данной трактовке, власть «не инструментализирует изначально наличную волю. Эту волю она сначала производит, а затем может ее обуздывать и приручать, заставляя сглаживать риски и неуверенности...». Связь между исполнением власти и ее мотивами устанавливается в процессе коммуникации. «Функция власти, — отмечал Н. Луман, — состоит как раз именно в том, что власть устанавливает возможные сцепления событий абсолютно независимо от воли подчиненного этой власти человека, совершающего те или иные действия, желает он этого или нет».

Концепция Н. Лумана привлекательна тем, что в ней власть выступает не силой, которой наделен один из участников взаимодействия, а предстает как средство взаимодействия, определенным образом упорядочивающее взаимоотношения, опосредованные социальной системой. В этом смысле власть не сводится к принуждению и тем более к насилию, хотя и принуждение, и насилие характеризуют ее. Н. Луман отмечал, что «...власть можно сравнить с комплексной функцией катализатора. Катализаторы ускоряют

¹ См.: Луман Н. Власть: пер. с нем. А. Ю. Антошевского. — М., 2001. — С. 23.

(либо замедляют) ход тех или иных событий. Они изменяют время либо вероятность событий, ожидаемых в рамках случайных отношений между системой и внешним миром, сами при этом не меняясь.

Таким образом, они производят выигрыш во времени — фактор, который для структуры сложных систем всегда оказывается критическим».

Для социологии управления большой интерес представляют размышления Н. Лумана о механизме власти, суть которого состоит в определении коммуникативного средства, обеспечивающего переход от одного выбора действий к другому. На практике это означает, что от подчиненного власти ожидают самоопределения, т. е. выбора своего собственного действия. Поэтому к нему применяются такие средства воздействия, как, например, угрозы, позволяющие управлять его поведением. Кроме того, власть имущий претендует на то, чтобы действовать в соответствии с собственной волей.

Тем самым в отношении обоих факторов признается возможность дифференциации выборов и ситуаций, между которыми можно устанавливать связь.

Помимо этого, формируются требования к коду власти: обеспечение комбинации выбранных альтернатив может быть гарантировано только при условии параллельно протекающей координации их исключения. Но этого мало. Как отмечал Н. Луман, власть может быть реализована только в том случае, если отношение участников к альтернативам избежания структурируется ими по-разному. В данных условиях есть возможность «кондиционального связывания комбинаций избежания с менее негативно оцениваемой комбинацией других альтернатив», что повышает заинтересованность в передаче выборов действия от руководителя к подчиненному. Власть покоится на том, что существуют возможности, осуществления которых стараются избежать, например санкции.

В свою очередь, как отмечал Н. Луман, в элементарном или интеракционном смысле власть всегда является кодом, и именно потому, что для каждой транслируемой селекции действий она пунктуально устанавливает соответствующие альтернативы избежания, то есть дублирует принимаемые в расчет возможности. Таким образом, власть играет роль социального механизма регулирования поведения людей.

Властные действия обладают свойством образовывать цепи, посредством которых происходит усиление власти, превышение властного потенциала отдельного властителя. В то же время возникает угроза обрыва цепи и ее блокирования потоком противоположно ориентированной власти, которую Н. Луман называл неформальной. Неформальная власть берет на себя часть функций кода. В организации формальная и неформальная власти тесно переплетаются, порождая различные формы лидерства.

Н. Луман отмечал, что в организации «...власть всегда дана в фиксированном количестве, так что любое ее изменение ведет лишь к ее перераспределению». Таким образом, власть имеет количественное измерение, причем количество власти в организации может увеличиваться или уменьшаться, однако в конкретный момент оно фиксировано, поэтому если у одной группы власть возрастает, это означает, что она убывает у другой. Поэтому можно сказать, что власть в организации распределяется неравномерно.

Неравномерность распределения власти в организации проявляется в том, что в ее структуре образуются конкурирующие центры власти, взаимодействие которых оказывает существенное влияние на организационное развитие.

Итак, Н. Луман не ограничивал власть отношениями подчинения, господства. Он обращал внимание на то, что власть способствует укреплению кооперации и интеграции, а значит, служит достижению общеорганизационных целей, поиску новых возможностей и сфер развития организации. Власть, с одной стороны, обеспечивает устойчивость организационной системы, ее жизнеспособность, а с другой — является ресурсом организационных преобразований.

Обобщая сказанное, подведем промежуточные итоги:

1) в социологической теории проблематика управления занимает вполне определенное место: и в научной, и в учебной литературе в той или иной мере освещаются социальные аспекты управления;

2) в социологической теории освещаются ключевые вопросы управления, которое характеризуется как социальный институт, выполняющий функции регулирования процессов общественного развития. В ней рассматриваются важнейшие социальные механизмы управления, а именно социальный контроль, механизм принятия решений, основанный на распределении власти в организации, механизмы поддержания социального порядка;

3) проблематика управления освещается не только в общей социологической теории, но и в отраслевой социологии. Так, в социологии организаций рассматриваются институциональные основы организационных структур, механизмы координации, или согласования интересов, механизмы целеполагания, механизмы организации и дезорганизации и др. В экономической социологии рассматриваются концепции контроля, механизмы межфирменной кооперации и др.

Несмотря на то что в классической и современной социологии тематика управления достаточно хорошо представлена, российские социологи признали необходимым выделить в структуре социологического знания отдельную отрасль — социологию управления. Постараемся разобраться, с чем это связано, а также с тем, что представляет собой данное направление социологических исследований.

1.2. Формирование социологии управления как отрасли социологического знания: российский опыт

Чем же обусловлена необходимость выделения социологии управления в отдельную отрасль знания? Как справедливо отметил Ж. Т. Тощенко, интерес к социологическому анализу процессов управления был своего рода реакцией на технократизм, жесткое администрирование, возобладавшие и в теории, и в практике управления в советский период [см. 15, 402]. Усиление роли управления в жизнедеятельности общества, с одной стороны, и неудовлетворенность практикой управления — с другой, вызвали к жизни потребность в социологическом осмыслении того, что такое институт управления, какие функции он выполняет в современном обществе, какие формы управления способствуют социальному развитию, а какие, напротив, сдерживают его.

В практике управления советского периода критически мыслящих социологов не устраивало преобладание методов целеуказания, директивного воздействия, а также доминирование механизмов жесткого контроля, ограничивающих инициативу, предприимчивость людей, препятствующих формированию социально ответственного работника. Технократический подход привел к тому, что социальная сфера стала развиваться по остаточному принципу, а сам человек превратился в средство развития производства. Он был подчинен производству, хотя по логике вещей производство должно работать на нужды, потребности человека.

На волне перестройки открылась возможность по-новому осмыслить содержание и формы управления, наполнить его социальным смыслом. В конце 1990 — начале 2000-х гг. появился ряд публикаций по социологии управления. Среди них следует отметить работы Е. М. Бабосова, Л. Т. Волчковой, Т. П. Галкиной, Г. Е. Зборовского, А. И. Кравченко, Н. Б. Костиной, А. В. Тихонова, И. О. Тюриной, М. В. Удальцовой, В. Н. Шевелева и др.

Таким образом, к настоящему времени опубликовано значительное число монографий, сборников научных статей, учебников и учебных пособий по социологии управления. Вместе с тем многие вопросы, которые поднимались социологами в первых публикациях, до сих пор не потеряли своей актуальности, поскольку не нашли пока своего решения. К их числу относятся ключевые вопросы любой науки: что составляет предмет и метод социологии управления? Можно ли говорить о социологической теории управления? Какие задачи решает социология управления?

Поэтому считаем уместным остановиться на краткой характеристике ответов на обозначенные вопросы. Но прежде обрисуем контуры дискуссии, которая возникла по поводу социологии управления как научной и учебной дисциплины.

В 1998 г. на страницах журнала «Социологические исследования» развернулась дискуссия о предмете социологии управления и ее месте в структуре социологического знания. В ходе дискуссии обозначились четыре подхода.

В соответствии с первым данная наука изучает взаимоотношения, связи между людьми, их сознание и поведение в процессе совместного выполнения задач (Ж. Т. Тощенко). Ее содержание включает три блока: технологический (система научных приемов и способов оптимизации управленческой деятельности: социальное прогнозирование, социальное планирование, социальное проектирование, социальное программирование); коммуникационный (соотношение управляющей и управляемой подсистем); властно-политический (отношения власти в управлении, руководство и руководитель, модели поведения руководителя). По мнению Ж. Т. Тощенко, социология управления решает задачу вычленения социальных аспектов всех процессов, происходящих в обществе. В позиции Ж. Т. Тощенко содержится противоречие. С одной стороны, он предлагает слишком широкую трактовку предмета социологии управления, что не позволяет провести грань между данной наукой и другими отраслями социологического знания, например социологией труда, поскольку и та, и другая изучают отношения между людьми в процессе совместного решения задач. С другой стороны, он сводит содержание социологии управления к изучению алгоритма управленческого процесса и последовательно развертывающихся его стадий: предвидения, прогнозирования, проектирования, программирования, планирования и социальных технологий, т. е. сужает предмет исследования¹.

Согласно второму подходу, «социология управления — это наука об отношениях, которые возникают в системе управления» (О. А. Уржа). Она изучает:

- систему и процессы управления, субъекты управления;
- формы;
- методы и средства управления;
- отношения руководства-подчинения;
- проблемы дисциплины, ответственности, исполнительности как проявление социальных отношений в процессе управления².

Социология управления направлена на выявление специфических закономерностей формирования и развития социальных отношений в сфере управления. И это находит отражение в ее структуре, содержащей следующие блоки:

- теория и методология исследования управленческих отношений;
- субъекты и объекты управления различного уровня;

¹ См.: Тощенко Ж. Т. Социология. — М., 1998. — С. 403.

² См.: Актуальные проблемы социологии управления (Материалы круглого стола) // Социологические исследования. — 1998. № 2. — С. 99 — 100.

- структура управленческих решений;
- формы управленческих отношений;
- средства оптимизации управленческих отношений;
- практики исследования управленческих отношений.

Примечательно, что сторонники данного подхода, равно как и предыдущего, не включают в предметное поле социологии управления ее социально-экономические аспекты, а ограничиваются рассмотрением лишь социально-политических и социально-психологических. На наш взгляд, это серьезное упущение. Управленческие отношения пронизывают систему экономических, производственных отношений, поэтому нельзя понять одни из них в отрыве от других.

Сторонники третьего подхода (В. В. Щербина) отождествляют предмет социологии управления с предметом теории социальной организации. По мнению В. В. Щербины, предметом социологии управления как специальной социологической теории выступают формальные и неформальные отношения, возникающие в социальной организации. Такой же позиции придерживается и М. В. Удальцова, которая в предметную область данной науки включает следующие вопросы:

- понятие и характеристика социальной организации;
- организационная культура и управляемость организационных отношений;
- трудовое поведение и мотивация;
- управление трудовым поведением;
- конфликты и управление ими;
- управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности.

Концентрация внимания на социальной организации создает определенные трудности в решении вопроса о соотношении социологии организации и социологии управления. В. В. Щербина предлагает провести между ними такое разграничение: «социология управления ориентирует на изучение процессов и логики целедостижения, а социология организации — на природу, механизмы и состояние коллективного субъекта целедостижения — организацию». Однако такое разграничение является механистическим. Подобно тому как деятельность нельзя отделить от ее носителя, также нельзя отделить процесс достижения цели от субъекта, который ее ставит и реализует.

Представители четвертого подхода, так же как и сторонники третьего, считают, что социология управления и социальное управление — это одно и то же. При этом они ограничивают ее предметную область определением оптимальных алгоритмов практической реализации междисциплинарных технологий в конкретных управленческих ситуациях. По существу, они относят данную науку к прикладным, которая синтезирует фундаментальное знание из различных наук и превращает его в практически приложимую форму.

Начатая в журнале «Социологические исследования» дискуссия нашла продолжение в монографической и учебной литературе. Так, А. В. Тихонов в монографии «Социология управления. Теоретические основы» уделил особое внимание обоснованию предмета и метода социологии управления. По мнению ученого, социология управления решает вопрос о месте, времени и способах сознательного вмешательства людей в естественно-исторические процессы. Это область социологического знания об управлении как социальном институте, его связях с другими институтами общества и роли в установлении и изменении социального порядка. Исходным пунктом социологического изучения управления является особый вид деятельности, который подчиняет процесс совместного труда единой воле, координирует и контролирует действия участников¹. Управление характеризует особое состояние социальных отношений в процессе совместной деятельности, когда эти отношения «расщеплены» на исполнение и координацию. Оно занимает промежуточное положение между принуждением (насилием) и самоорганизацией (саморегуляцией). Важными аспектами управления являются наличие когнитивной рефлексии управляемого процесса, проектирование модификаций этого процесса и осуществление реорганизаций.

Согласно А. Тихонову, предметом управления является не конкретный человек (группа людей) или его (их) деятельность, а воздействие искусственных (созданных человеком) правил и формальных требований на естественное состояние отношений между людьми, программирование этих отношений.

Объектом социологии управления выступает процесс совместной деятельности людей, в котором при определенных условиях возникает искусственная структура, основными функциями которой становятся координация и программирование этой деятельности.

Задачами данной науки, по мнению А. Тихонова, являются:

- теоретическое и эмпирическое знание о закономерностях развития социального управления как института и особого механизма решения проблем управляемости социальных процессов; на макро- и микроуровнях социологию управления интересует, как появляются и исчезают определенные модели управления в конкретной социальной общности;

- знание о факторах, влияющих на уровень управляемости, формы управления и их трансформацию;

- оценка последствий того или иного состояния управляемости конкретной общности для ее исторической судьбы;

- оценка последствий применения различных технологий управления;

¹ См.: Тихонов А. В. Социология управления. Теоретические основы. — СПб., 2000. — С. 120.

- изучение поведения людей, социальных групп под воздействием управленческих решений.

Для осуществления названных выше задач социология управления разрабатывает свой понятийный аппарат, концептуальные схемы, гипотезы, методологические принципы анализа социальной реальности, способы практического применения полученного знания.

Как научная дисциплина социология управления выполняет следующие функции:

- производство нового знания о явлениях и процессах управления;

- формирование методологической основы для разработки программ конкретных социологических исследований процессов управления;

- пропаганда социологического знания об управлении (просветительская функция);

- научно-методическое сопровождение разработки и обоснования проектов управления обществом и отдельными его подсистемами, проектов развития сфер, отраслей и отдельных организаций, входящих в систему народного хозяйства (практически-прикладная функция).

Подход А. В. Тихонова привлекателен тем, что в нем, с одной стороны, прослеживается связь с фундаментальными социологическими идеями об управлении и его месте в системе общественных отношений, а с другой — обосновывается необходимость разработки специального категориального аппарата для объяснения процессов управления, а также показывается, что категории общей социологической теории не могут в полной мере описать данный социальный феномен.

В отличие от А. В. Тихонова Е. М. Бабосов дает более узкую трактовку предмета социологии управления. Он считает, что социология управления изучает «процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее целей». Ее предметом выступает анализ, оценка и совершенствование процессов управления, протекающих в различных типах социальных систем¹. По мнению Е. М. Бабосова, социология управления исследует деятельность органов управления, весь комплекс проблем, связанных с формированием управленческих кадров, отношениями и взаимодействиями внутри аппарата управления. Кроме того, она анализирует, как разрабатываются цели управления, учитывается научное знание в процессе принятия управ-

¹ См.: Бабосов Е. М. Социология управления: учеб. пособие для студентов вузов. — Минск., 2000. — С. 10.

ленческих решений. Исходя из такого видения предмета социологии управления, автор формулирует следующие ее задачи:

- изучение реальных фактов управленческой деятельности, в которых отражаются взаимодействия тех, кто управляет, и тех, кем управляют;

- выявление на основе полученных данных наиболее важных, типичных тенденций развития процессов управления, их изменения под воздействием социально-экономических, социально-политических и социально-культурных факторов;

- объяснение механизма возникновения инноваций в управлении;

- прогнозирование сценариев развития управленческой деятельности в будущем;

- обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления, повышению эффективности управленческого труда.

Среди функций социологии управления Е. М. Бабосов выделяет:

- *познавательную*, целью которой является изучение управления как особой сферы трудовой деятельности;

- *оценочную*, ориентированную на выявление соответствия системы управления основным тенденциям развития общества, а также социальным ожиданиям населения;

- *прогностическую*, направленную на определение наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего и более отдаленного будущего;

- *обучающую*, цель которой — распространять знания об управлении, его задачах и функциях, принципах и методах научной организации;

- *преобразовательную*, направленную на овладение управленцев новыми приемами, технологиями принятия управленческих решений и организации взаимодействия с различными социальными группами.

В отличие от А. В. Тихонова, который видит предназначение социологии управления в том, чтобы формировать и распространять научное знание об управлении как социальном феномене, Е. М. Бабосов придает данной отрасли социологии прикладное значение, выделяя ее преобразовательную функцию.

На наш взгляд, вряд ли целесообразно говорить о преобразовательной функции социологии управления, поскольку преобразование социальной действительности — это задача тех, кто решает практические вопросы, в частности управленцев.

Нам также трудно согласиться с трактовкой Е. М. Бабосовым предмета социологии управления. Управление — сложное явление, которое включает в себя три аспекта:

- 1) *процессный*: отражающий взаимодействие и взаимоотношения различных социальных групп при принятии управленческих решений;

2) *институциональный*: описывает, как в управлении формируются правила и нормы поведения, как они легитимируются;

3) *системный*: характеризует управление как общественную подсистему, которая выполняет определенные функции.

Весьма плодотворной для понимания сущности социологического подхода к управлению является, на наш взгляд, точка зрения В. Н. Шевелева. Он справедливо полагает, что отношение к исполнителю только как к объекту управления изживает себя. Взаимодействие руководителя и подчиненного все чаще рассматривается как отношение двух субъектов (управляющего и управляемого). По его мнению, объектом социологии управления является управление социальными организованными системами, а в качестве ее предмета выступают управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия. При этом к управленческим отношениям относится весь комплекс взаимосвязей между субъектами деятельности в организациях по поводу управления этой деятельностью. Поскольку эти отношения имеют субъектно-объектный и субъектно-субъектный характер, то они могут рассматриваться как отношения воздействия и взаимодействия.

Данная точка зрения нашла свое развитие в работах Е. П. Тавокина. По его мнению, специфика социологического подхода к управлению заключается в том, что объекты управления должны рассматриваться не как пассивные элементы, а как вполне самостоятельные участники управленческого взаимодействия. Они обладают своими собственными алгоритмами функционирования и развития, с которыми необходимо считаться. Они могут обладать собственной социальной активностью и самодостаточностью, что усложняет характер взаимодействия между субъектом и объектом управленческого процесса, вынуждает первого отходить от примитивных технологий, а иногда вносить изменения в свою структуру. Таким образом, управление понимается как взаимодействие, координация и своеобразный консенсус.

Предметная область социологии управления, по его мнению, включает в себя:

- весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров;
- отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами;
- формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых;
- социальные последствия принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий;
- обоснование перспективных направлений совершенствования механизмов воздействия субъекта на объект социального управления.

Социология управления изучает социальные основы процессов управления, их динамические характеристики, социальные функции и принципы управленческой деятельности, социальные основы управленческих решений и степень их эффективности в условиях существующих в обществе социальных отношений¹.

Представляет интерес трактовка социологического подхода к управлению авторов учебника «Социология управления» под редакцией В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова. Согласно их точки зрения, управление рассматривается в различных срезах:

- *практическом* (как социальная практика);
- *институциональном* (как социальный институт);
- *стратификационном* (как социальная группа, социальный слой, социальная страта);
- *культурологическом* (как феномен человеческой культуры);
- *технологическом* (как социальная технология).

Социология управления определяется ими как отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управления в условиях, складывающихся в обществе социальных отношений, механизмы социальных изменений и поведения людей, включенных в систему управления².

С нашей точки зрения, суть социологического подхода к управлению состоит в том, что оно характеризуется как особая сфера общественных отношений, представляющая собой исторически конкретную комбинацию организационных форм социального взаимодействия, типов собственности и власти. Процесс же управления рассматривается как внутренне противоречивый социальный механизм обеспечения взаимосвязи, взаимосогласованности экономических, политических и социально-культурных отношений в условиях растущей дифференциации общественного труда и усложнения общественного устройства. Поэтому в задачи данной науки входит объяснение социальных явлений, возникающих в системе управления в зависимости от совместного действия экономических, политических и организационных факторов (например, господства, лидерства, соревнования, взаимопомощи или, напротив, коррупции и т. п.), обоснование закономерностей развития этих явлений и прогнозирование их будущего.

Социология управления — это наука о социальных механизмах управления и самоуправления, направленных на развитие общества, включая всю совокупность форм воздействия на сознание и поведение индивидов, социальных групп и общностей.

Она изучает конкретные формы действия данных механизмов в различных социально-экономических, социально-политических и

¹ См.: Тавокин Е. П. Управление — социальное управление — социология управления: учеб. пособие. — М., 2010. — С. 171.

² Башмаков В. И. и др. Социология управления: учебник для бакалавров / под ред. В. И. Башмакова. — 2-е изд. — М., 2013. — С. 25.

социально-культурных условиях, а также закономерности их становления и развития. Механизмы управления интегрируют в себе организационные, экономические, политические, социально-культурные отношения и предстают как целенаправленные и организационно оформленные процессы координации взаимодействия индивидов, групп, социальных общностей.

Следует отметить, что с точки зрения социологии очень важно рассматривать процесс управления в контексте не только его социальной обусловленности, выявления причинно-следственных зависимостей, но и также в повседневной жизни людей. В этом смысле социология управления изучает, как в процессе социального взаимодействия людей конструируются и закрепляются представления о социальном порядке, о том, кто и как его обеспечивает, что приводит к его разрушению и как к этому относятся конкретные группы людей.

Исходя из сказанного выше, можно наметить направления социологического исследования управления:

- изучение социальных закономерностей функционирования и развития управления и управленческой деятельности;
- анализ эволюции научных взглядов и социальных представлений на управление в контексте социально-экономических, социально-политических и социально-культурных изменений;
- исследование социального содержания конкретных систем управления, социальных противоречий, существующих в их рамках и порождаемых ими;
- изучение особенностей социального взаимодействия в процессе принятия управленческих решений;
- анализ процессов институционализации управления;
- изучение социального положения управленцев, различных категорий работников управленческого труда, их места в социальной структуре современного общества и современной организации;
- изучение социальных проблем, возникающих в сфере управления, и существующих практик их разрешения.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что представляет собой социология управления, что она изучает?
2. Почему социология управления является самостоятельной отраслью социологического знания?
3. Каков вклад М. Вебера в социологическое исследование управления?
4. Что представляет собой концепция Т. Парсонса о механизмах социального контроля в управлении?
5. Какой интерес для социологии управления представляет концепция власти Н. Лумана? В чем состоят ее основные положения?
6. Каковы основные направления дискуссии российских социологов о предмете социологии управления?

7. В чем специфика социологического взгляда на управление?
8. Каковы основные задачи социологии управления?
9. Какие функции выполняет социология управления?
10. Какова предметная область социологии управления?
11. Каковы основные направления социологического исследования управления?

ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные проблемы социологии управления (Материалы круглого стола) // Социологические исследования. — 1998. — № 2. — С. 98—107.
2. Бабосов Е. М. Социология управления: учеб. пособие для студентов вузов. — Минск, 2000.
3. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие. — М., 2001.
4. Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. Социология управления: учеб. пособие. — М., 2004.
5. Ксенофонтова Х. З. Социология управления: учеб. пособие. — М., 2010.
6. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 2005.
7. Клементьев Д. С. Социология управления: учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — М., 2010.
8. Луман Н. Власть / пер. с нем. А. Ю. Антоновского. — М., 2001.
9. Николаев А. А. Социология управления: учеб. пособие. — М., 2011.
10. Парсонс Т. О структуре социального действия. — М., 2000.
11. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // Социология: хрестоматия / сост. Ю. Г. Волков, И. В. Мостовая — М., 2003.
12. Башмаков В. И. и др. Социология управления: учебник для бакалавров / под ред. В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 2013.
13. Тавокин Е. П. Управление — социальное управление — социология управления: учеб. пособие. — М., 2010.
14. Тихонов А. В. Социология управления. Теоретические основы. — СПб., 2000.
15. Тощенко Ж. Т. Социология. — М., 1998.
16. Удальцова М. В. Социология управления: учеб. пособие. — М.; Новосибирск, 1998.
17. Шевелев В. Н. Социология управления: учеб. пособие для высшей школы. — Ростов н/Д., 2004.