В.Э. Бойков

ЭВОЛЮЦИЯ ИДЕЙ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Управленческие отношения зародились в глубине веков, о чем свидетельствуют археологические памятники и сохранившиеся тексты мыслителей древности. Соответственно и научный интерес к проблемам управления проявлялся издревле. Об этом свидетельствуют дошедшие до нас тексты античных философов (Аристотеля, Платона и др.), в которых рассматриваются разные аспекты взаимоотношений власти с народом, проблемы политики государства, различные социально-политические системы.

Начало систематическому научному осмыслению проблем управления был положено сравнительно недавно – в XVIII–XIX вв. Это было обусловлено сугубо практическими потребностями начавшейся в тот период промышленной революции. Переход к машинному производству потребовал новых технологий управления в экономике, в том числе ее человеческими ресурсами, к разработке которых была привлечена наука. Одна из первостепенных задач научного обеспечения управления в условиях промышленной революции состояла в обосновании и эмпирической проверке эффективности внедрения новых стандартов организации труда и администрирования.

Формирование общей теории управления принято связывать с возникновением кибернетики – науки о системах и методах управления, оперирующей общими законами преобразования информации в сложных управляющих системах. Одним из ее основателей стал американский ученый Н. Винер (1894–1964)[1].

Общая теория управления сыграла значительную роль в разработке научных принципов и технологических подходов к решению управленческих задач в социальных системах. Вместе с этим происходило становление наук о социальном управлении, в том числе социологии управления, изучающей процессы обеспечения целостности и нормального функционирования, совершенствования и развития социальных систем, достижение заданной цели[2].

---

[1] См.: *Винер Н.* Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. М., 1968.

[2] См.: *Бабосов Е.М.* Социология управления: Учебное пособие для вузов. Минск, 1999. С. 8.

Социология управления как наука имеет относительно самостоятельную «родословную». Ее формирование исторически и генетически связано с фундаментальными идеями многих мыслителей прошлого, особенно крупнейших европейских философов, писателей, политиков эпохи Возрождения и эпохи Просвещения.

На разработку научных концепций управления обществом (в том числе в отечественных социальных и гуманитарных науках) значительное влияние оказали труды Дж. Локка, Б. Спинозы, Ж.Ж. Руссо, К.А. Гельвеция и др. В их исследованиях были обоснованы принципы либерализма и демократизма, теория правового государства, вошедшие в арсенал научных представлений об управлении сложными социальными системами.

Не менее глубокое влияние на теоретические воззрения, тесно связанные с наукой социального управления, оказали произведения Т. Мора, Т. Мюнцера, Дж. Уинстенли, Т. Кампанеллы, а затем – Ж. Мелье, Г. Мабли, Морелли, Г. Бабефа, А. Сен-Симона, Ш. Фурье, Р. Оуэна. Подобно экономистам, обосновавшим важность участия государства в регулировании экономической жизни, они показали необходимость осуществления государственной социальной политики. Если оставить в стороне элементы утопизма в ее обосновании, суть этой политики состоит в создании условий для удовлетворения жизненно важных социальных потребностей граждан и в обеспечении их социальной защиты. Сегодня это воплотилось в теории и практике социального партнерства, в конституционном положении о социальном государстве, в кодексах о труде и множестве других рычагов государственного влияния на социальные процессы.

Таким образом, наследие упомянутых и других мыслителей прошлого, которые обосновали социалистические, либеральные и другие концепции управления общественными процессами, и сегодня служит теоретико-методологической основой научного подхода к социальному управлению как в масштабах общества в целом, так и на микроуровне.

В начале прошлого столетия научный и практический интерес к социальному управлению был связан не столько с определением общей стратегии достижения исторического прогресса в том или ином обществе, сколько с потребностями оптимизации управленческой деятельности в производственных и других организациях. При этом основное внимание уделялось мобилизации человеческих ресурсов, интенсификации промышленного произ-

водства, совершенствованию мотивации созидательного труда, поиску способов предупреждения и регулирования конфликтов в социально-трудовой сфере. Пионерами в этой относительно молодой области научного знания стали известные организаторы производства и исследователи трудовых отношений Ф. Тейлор, Э. Мейо, Г. Форд, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Черч и др. Поэтому целесообразно хотя бы кратко рассмотреть формирование основных идей, составивших научную основу социологии управления.

Становление теоретико-методологической основы и развитие прикладных функций социологии управления тесно связано с разработкой систем управления персоналом промышленных предприятий. Одним из наиболее ярких примеров решения проблем управления в производственной деятельности в конце XIX и начале XX столетия стал тейлоризм, радикально отличающийся от архаичной практики организации и оплаты труда прежних лет. Его родоначальником был американский инженер Ф. Тейлор (1856–1915). Он приобрел широкую известность тем, что разработал и внедрил в практику систему глубокого пооперационного разделения труда и рационализации трудовых функций работников. Это позволило резко интенсифицировать их индивидуальный и совместный труд и повысить его производительность. Именно в таком качестве тейлоризм вошел в историю социологии труда и менеджмента.

С точки зрения социологии управления наиболее существенный вклад Тейлора в теорию и практику формирования управленческих отношений выражался в обосновании необходимости согласования интересов наемных работников и работодателей. Это зафиксировано в таком его тезисе: «Главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого на предприятии работника»[1].

Тейлор добивался мобилизации человеческих ресурсов не за счет жесткого контроля над работниками, а на основе обогащения мотивации их труда, достигаемого путем дифференциации заработной платы с учетом конкретных результатов работы. Критерием оценки эффективности труда являлась выработка рабочего: отстающие работники штрафуются, передовики награждаются, а середняки получают установленную в системе оплаты труда норму.

---

[1] *Тейлор Ф.* Научная организация труда // Управление это наука и искусство. М., 1992. С. 244.

Существенной частью определенной Тейлором программы оптимизации мотивов трудовой активности был комплекс мер по повышению квалификации работников и их служебному продвижению. Цель формирования «достигающего рабочего» не сводилась только к тому, чтобы побудить рабочего к напряженному труду в течение рабочего дня. Она состояла также в поиске способов материального стимулирования трудовой активности путем создания условий для возвышения каждого рабочего до высшего уровня, который он может достичь, максимально используя свои способности. Хозяин пробуждал в нем самолюбие и энергию, давая плату, достаточную, чтобы жить лучше.

Начиная с 20-х гг. прошлого столетия на становление социологии управления оказали заметное влияние результаты исследований и выводы ученых, изучавших социально-психологические аспекты отношений между работниками в производственных организациях и то, как взаимоотношения проявляются в трудовом поведении. Эти исследования, оформившиеся в качестве индустриальной (промышленной) социологии, были посвящены выявлению влияния нематериальных факторов на повышение производительности труда, но их научные результаты вышли далеко за рамки изучения влияния социально-психологических факторов на поведение наемных работников.

Так, например, широкую известность приобрели результаты хоторнских экспериментов, ставшие основой доктрины «человеческих отношений». Эта теория вошла в научный арсенал ряда наук, в том числе социологии управления. В 1927–1932 гг. группой гарвардских ученых во главе с Э. Мэйо на предприятиях компании «Вестерн электрик» в предместье Чикаго были проведены некоторые эксперименты. Научное открытие состояло в следующем: уровень производительности труда наемных работников зависит не только от четко контролируемых факторов (режима труда, размеров его оплаты, санитарно-гигиенических условий работы, технологического содержания трудовой деятельности и других аналогичных технико-организационных и экономических обстоятельств, в которых находятся работники), но и от неофициальной системы человеческих отношений на производстве. Социально-психологическое наблюдение в ходе экспериментов показало, что интенсивность и качество труда работников зависят от социально-психологической атмосферы в коллективе, от доминирующих в нем групповых норм, определяющих неформальный статус чле-

нов коллектива. Причем влияние этих норм может выражаться как в сознательном самоограничении работниками индивидуальных норм выработки, так и в стимулировании их трудовой активности.

Полученные научные результаты стали основой для выработки ряда важных рекомендаций, направленных на оптимизацию системы управления социально-трудовыми отношениями на промышленных предприятиях. Эффективность управления производственным персоналом в значительной мере ставилась в зависимость от способности аппарата управления сформировать благоприятные межличностные отношения в среде работников, подобрать лидера в коллективе, преодолеть излишнюю бюрократическую регламентацию трудового процесса и предоставить рядовым работникам свободу для творческой активности, наконец, больше уделять им внимания.

С упомянутыми идеями оптимизации социального управления корреспондируется теория мотивации, ставшая неотъемлемой частью прикладных исследований в социологии управления. Наиболее обстоятельно она представлена в трудах А. Маслоу, Д. Мак-Грегора и Ф. Херцберга. Ее основной смысл состоит в научном обосновании возможностей обогащения системы мотивов трудовой деятельности работников. При этом особое внимание уделяется развитию мотивов достижения экономического успеха компаний. В числе важнейших средств достижения этого управленческого эффекта фигурирует привлечение рабочих к участию в управлении предприятиями и получаемых ими прибылях.

Заметной вехой в развитии теоретических основ социологии управления стали разработки немецкого социолога М. Вебера. Его научная концепция социального действия, систематизация типов социального действия, научная трактовка понятий «рациональная бюрократия», «идеальный бюрократ» и многие другие результаты научного анализа сознания и поведения, властных отношений и управленческих процессов прочно укоренились в концептуальном и понятийном аппарате социологии управления[1].

Характеризуя логику взаимоотношений граждан с государством, Вебер утверждал, что государство является не целью, а средством, инструментом, призванным способствовать разрешению насущных проблем человеческого общежития. Граждане же принимают посильное участие в делах государства и подчиняются установ-

[1] См.: *Вебер М.* Избранные произведения / Пер. с нем. М., 1990.

ленным нормам потому, что считают это выгодным и полезным для себя.

Научные воззрения М. Вебера имеют методологическое значение для социологии управления и в несколько опосредованном плане. Дело в том, что функции социального управления осуществляют не только органы государственной власти, хозяйствующие субъекты, но и институты гражданского общества, культура, религия и т. д. Причем культура как система инструментальных и символических средств, в том числе норм, ценностей, традиций и институтов, оказывала и оказывает огромное влияние на социализацию индивидов, на систему социального контроля и в примитивных обществах, и в настоящее время.

Поэтому исследовательский интерес социологии управления не ограничивается изучением эффективности прямых управленческих воздействий на социальную ситуацию, на сознание и поведение людей. Она изучает различные обстоятельства, составляющие фон управленческого процесса и косвенно влияющие на результаты социального управления. К их числу относятся особенности социальных отношений, ментальность народа, исторические традиции, своеобразие отношения населения к институтам власти, семьи, религиозная этика и т. д.

М. Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма» обстоятельно проанализировал влияние протестантизма на становление капиталистического уклада экономики. По мысли ученого, не столько исповеди, причастие и исполнение других обрядов, сколько привнесенные в индивидуальное и массовое сознание религиозные ценности определили стиль мышления и поведения немецкого народа. Особенно большое значение приобрела ценность успеха в хозяйственной практике, достигнутого честным трудом. Успех как ценность воспринимается протестантом в качестве знака Божьего благоволения и является средством его духовного спасения.

Вебер обосновывал, что именно протестантская этика, а не какие-либо экономические доктрины протестантизма стала мощным фактором формирования рационального западного капитализма, свойственного, по его мысли, немцам. Будучи привнесенной в повседневный мир европейца, протестантская этика способствовала формированию ответственного отношения к труду, к профессии как призванию, рационализма в повседневном времяпрепровождении.

Использование концептуального подхода М. Вебера к анализу влияния этики религиозного сознания представляется продуктивным в изучении различных факторов, обусловливающих социальное управление в хозяйственной деятельности и в других областях жизни в российском обществе.

Например, согласно имеющимся данным социологических опросов, хотя доля истинно верующих среди российских граждан относительно невелика (не более 10%), основная масса населения России идентифицирует себя с православием. Если же обратиться к истокам православия, которое в современной России в наибольшей мере свойственно членам монашеских общин, то в нем хозяйственные и многие другие ценности существенно отличаются от ценностей протестантизма. Например, достижение успеха в православии обусловлено не рационализмом поведения, а послушанием и благочестием верующих.

В советский период развития нашего общества осуществлялось множество исследований эффективности мероприятий, направленных на внедрение в производство основ научной организации и стимулирования труда. Наибольшую известность в литературе и в практике научной организации труда приобрели разработки А.К. Гастева, Д.М. Гвишиани, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, П.А. Попова, доказавших значимость для производства таких качеств работников, как сноровка и опыт работы, а также выявивших зависимость эффективности труда от духовных мотивов, проявляющихся в отношении работников к выполняемой работе и их конкретной роли на производстве[1].

В отечественной науке советского периода заметные труды по теории научного управления обществом были созданы А.Н. Авериным, В.Г. Афанасьевым, Д.М. Гвишиани и рядом других философов, экономистов и юристов. Их труды составили теоретико-методологические основы исследований в области социологии управления, осуществленных В.С. Дудченко, А.И. Кравченко, Ю.Д. Красовским, А.И. Пригожиным, М.В. Удальцовым и другими учеными.

Наиболее интенсивные научно-прикладные исследования проблемы формирования мотивов трудовой деятельности в интересах оптимизации социального управления в отечественной социологии осуществлялись в 60–70 гг. минувшего столетия. Большую

[1] См., например: *Гастев А.К.* Как надо работать. М., 1972; *Гвишиани Д.М.* Организация и управление. М., 1972 и др.

известность приобрели результаты эмпирического социологического исследования, опубликованные в книге «Человек и его работа». Несомненной заслугой авторов этого произведения является детальная социологическая интерпретация стимулов и мотивов трудовой деятельности работников, определение социально-экономических и производственно-технологических факторов их формирования, анализ объективных и субъективных детерминант формирования отношения к труду различных категорий работников промышленных предприятий Ленинграда[1].

Характеризуя теоретико-методологическое, научно-методическое и прикладное значение упомянутых идей, вошедших в копилку знаний современной социологии управления, необходимо иметь в виду изменчивость социальных процессов, обусловливающих то, что использование одних и тех же средств научного анализа системы социального управления в разных социальных условиях может приводить к неоднозначным результатам. Об этом свидетельствуют данные сравнительных и мониторинговых исследований.

Необходимо принять во внимание и другое не менее существенное обстоятельство. Социология управления является весьма молодой наукой. Ее дальнейшее формирование, подобно становлению любой другой области научного знания, невозможно без тщательной разработки и систематизации понятийного аппарата, на основе которого изучаются управленческие отношения. В фундаментальных научных категориях, в базовых и инструментальных понятиях аккумулируются и отражаются знания о наиболее общих и существенных свойствах изучаемых объектов, процессов и явлений, о закономерных связях между исследуемыми феноменами.

Традиционно считается, что определение логических основ выделения научных категорий и относительно частных понятий, их систематизация является прерогативой философии. Однако помимо предельно широких понятий, используемых различными науками вслед за философией (бытие, сознание, количество, качество, мера и др.), в каждой отрасли научного знания формируется и совершенствуется собственный понятийный аппарат, адекватный ее предмету. В силу разных причин в социологии (в том числе в социологии управления) проблема обоснования и систематизации ис-

[1] См.: Человек и его работа. М., 1967.

пользуемых понятий надлежащим образом не решена. На это справедливо обращает внимание Ж.Т. Тощенко[1].

Тем не менее имеется немало социологических публикаций, в которых обстоятельно рассматриваются сущность и содержание понятий, используемых в общей социологии и в специальных социологических теориях, а также возможности их верификации, то есть установления истинности научных утверждений в эмпирических исследованиях. Благодаря этому и в особенности стремлению специалистов-социологов соотносить используемые научные понятия с реальными характеристиками управленческих отношений обеспечивается методологическая обоснованность получаемых знаний и познание истины.

Последнее утверждение заслуживает пояснений. Известно, что имеются различные подходы к трактовке сущности научных категорий[2]. Одно из основных различий проявляется в ответе на следующий ключевой вопрос. Являются ли вообще предельно широкие научные категории и частные научные понятия достоверным отражением бытия (в том числе социального) или они представляют собой результат сугубо мыслительной деятельности ученого, весьма оторванной от реальности?

Например, в марксистской (и не только) обществоведческой школе научные категории толкуются как ступени познания природы, человеческого общества и мышления, как средство отражения и обобщения реальных состояний объективной действительности. Но имеется и другая точка зрения, согласно которой научные категории являются абстракциями, не имеющими реальных аналогов в мире эмпирической действительности и используемыми ученым только для маркировки определенных групп факторов[3].

Для исследователей, оперирующих качественно-количественными измерениями социального бытия, то или иное решение проблемы адекватности научных понятий состояниям действительности имеет значение важнейшего методологического ориентира. И не только с точки зрения теории познания (гносеологии), но и в сугубо практическом плане.

---

[1] См.: *Тощенко Ж.Т.* О понятийном аппарате социологии // Социс. 2002. № 9.

[2] См.: *Копнин П.В.* Логические основы науки. Киев, 1968; *Лосев А.Ф.* Категории // Философская энциклопедия. М., 1962. Т. 2; *Огурцов А.П.* Категории // Новая философская энциклопедия. М., 2001. Т. 2.

[3] См., напр.: *Батыгин Г.С., Подвойский Д.Г.* История социологии: Учебник. М., 2007. С. 232.

Например, любое добросовестное прикладное социологическое исследование начинается с разработки его программы. Это предполагает, в частности, выполнение ряда научных процедур. В их числе, во-первых, выявление сущности и содержания исходных понятий, связанных с предметом исследования; во-вторых, уточнение отражаемых ими свойств и взаимосвязей изучаемой действительности; в-третьих, определение эмпирических показателей и индикаторов, с помощью которых осуществляется регистрация изучаемых явлений и процессов; в-четвертых, выбор алгоритмов теоретического обобщения эмпирических данных на основе исходных понятий[1].

Понятно, что между научными понятиями и социальной реальностью, которую они выражают, нет тождества. Но категории составляют фундамент знаний. И чем прочнее будет этот фундамент у социологии управления, тем адекватней будут реализованы ее научные и прикладные функции.

[1] См., напр.: *Ядов В.А.* Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара, 1995. С. 51–56.