В.Э. Бойков

ПРЕДМЕТ, ОБЪЕКТ И КАТЕГОРИИ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

В отечественной истории формирования наук об обществе, к числу которых относится социология управления, сложилась давняя традиция составлять своего рода паспорт той или иной научной дисциплины. Он, как правило, содержит перечень обязательных формальных данных о дисциплине. К таковым относятся установление исторического периода, когда она конституировалась (появилась на свет), определение объекта и предмета ее исследования, уточнение структуры науки, используемых категорий, места в ареале других наук и т. д.

Как представляется, научная паспортизация является специальной областью систематизации научных знаний – науковедения, в рамках которой выявляются закономерности функционирования и развития науки, ее структура и исторические судьбы, отраслевое деление и т. д.

Однако трудоемкая и не всегда продуктивная разработка моделей социальных (в том числе социологических) наук лежит на плечах их представителей. Это обусловлено как наличием энтузиастов такого рода деятельности, так и прозой отечественной научной и образовательной практики. В настоящее время получение диплома специалиста-социолога, степени магистра, кандидата или доктора социологических наук в России достаточно жестко обусловлено нередко меняющейся классификацией научных и образовательных дисциплин, каждая из которых должна иметь свой паспорт с упомянутыми формальными данными. Рассмотрим ключевые аспекты паспортизации социологии управления.

При всей условности границ между разными относительно самостоятельными отраслями социологического знания каждая из них имеет границы, собственный предмет и объект исследований, свою интерпретацию используемых категорий. Изначально становление социологии управления, особенно на прикладном уровне, было связано с исследованием социальных процессов на производственных предприятиях, в учебных и других организациях. Трудно согласиться с утверждением, что на начальном этапе своего развития отечественная социология управления испыты-

вала идейно-политический гнет, под которым задача социологов состояла лишь в том, чтобы подновлять «здание социализма, не меняя его сути»[1].

В действительности формирование отечественной социологии управления всегда было обусловлено практическими потребностями социального управления. Так было и в 1960–1980 гг., разумеется, с учетом особенностей функционирования общества в тот период. Коллективы предприятий были средоточием управленческих усилий (их называли основной ячейкой общества), функционировала обширная система социального обеспечения населения через общественные фонды потребления, профсоюзы и другие общественные организации имели право голоса в управлении и самоуправлении т. д. В современном российском обществе эти факторы социального управления если и сохранились, то лишь в рудиментарном состоянии.

При всей партийности отечественной социологии того периода не идеология, а создание новых отраслей экономики, крупных градообразующих предприятий, освоение природных ресурсов Сибири и Арктической зоны, многие другие процессы вызвали потребность в социологическом обеспечении профориентации молодежи, мобильности рабочей силы, подготовки квалифицированных кадров, социальном планировании и т. д. В структуре и составе штатов предприятий, многих министерств и ведомств того времени существовали социологические службы и значительный корпус так называемых заводских социологов.

В дальнейшем урбанизация, индустриализация сельского хозяйства, широкомасштабная миграция населения в районы с крупными индустриальными стройками, изменения в социально-профессиональной структуре общества и другие объективные процессы обусловили выход социологии управления за пределы проблематики управления социальными процессами на предприятиях. Наряду с социальной диагностикой и социальным планированием областью ее исследований стали эти изменения, а также социальные предпосылки и последствия автоматизации производства и научно-технической революции, социальное проектирование и прогнозирование, формирование социально-бытовых отношений и функционирование социальной сферы общества в

[1] *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 2-е изд., испр. и доп. М., 2005. С. 677.

целом. С учетом этого Н.А. Аитов выразил достаточно широкое понимание социологии управления в качестве отрасли социологического знания, изучающей сознательное и планомерное регулирование общественных отношений и социальных процессов[1].

Произошедшие в 1990–2000 гг. в российском обществе качественные изменения в системе социальных отношений, институтов, ролей, норм и ценностей предопределили появление новых исследовательских приоритетов в отечественной социологии управления. На переднем плане оказались анализ с позиций социального управления взаимодействия государства и гражданского общества, оценки кадрового потенциала государственной службы, изучение механизмов местного самоуправления, выявление противоречий в социально-трудовой сфере, определение содержания и форм реализации социального партнерства, эффективность социальной политики, качества жизни населения, социального самочувствия народа и многое другое. При этом одно остается неизменным: в отличие от многих других наук, изучающих многогранные управленческие отношения, социология управления акцентирует внимание на социальной сущности, социальных предпосылках и результатах управленческих процессов.

С этой точки зрения социология управления, изучающая управленческое поведение, например, в производственных организациях, не тождественна социологии менеджмента, хотя между ними нет непреодолимых преград и в переводе на русский язык понятие «менеджмент» тождественно термину «управление». В характеристике их различий вполне приемлема следующая точка зрения: «Социология менеджмента описывает стратегию и тактику руководства компаниями в рыночном обществе. *Социология управления* изучает наиболее общие законы социальной иерархии, действующие как в рыночном, так и в нерыночном обществах»[2].

Существенное отличие социологии управления от социологии менеджмента (и менеджмента как разновидности управленческой деятельности), а также от ряда отраслей социологического знания выражается в том, что она изучает управленческие отношения как специфический вид общественных отношений во всех социетальных сферах общества – в экономической, социальной, полити-

[1] См.: *Аитов Н.А.* Советский рабочий. М., 1981. С. 23.

[2] *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс. С. 179.

ческой и духовной. Применительно к социальной сфере в круг ее исследовательских интересов входят не только общие механизмы управления, но и компоненты, определяющие ее содержание и совокупность факторов управления – социальная инфраструктура, условия и образ жизни, социальные качества людей, социально-статусные различия и связанные с ними отношения.

Управленческую деятельность в общем плане принято трактовать как целенаправленное воздействие субъекта управления – человека, организации и т. д. на объект управления – организацию, социальную группу и т. д., на общество в целом, смысл которого в обеспечении его целостности, оптимальном функционировании и развитии. Как справедливо считает Е.М. Бабосов, ***объектом исследований в социологии управления*** являются управленческие процессы, рассматриваемые с точки зрения социального взаимодействия участвующих в них людей, объединенных в различные группы. «***Предмет социологии управления*** составляет изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп»[1].

Характеризуя объект социологии управления, следует подчеркнуть, что она исследует и спонтанные процессы самоорганизации в обществе, которые даже без их сознательного включения в управленческую деятельность играют роль важных факторов социального управления. Спонтанные процессы самоорганизации, возникающие в результате социальных взаимодействий, в значительной мере присущи многим формам жизнедеятельности. В их числе ненаблюдаемая («теневая») экономическая деятельность, проявления потребительских интересов, миграция населения, репродуктивное поведение, формирование общественного мнения и др. Изучение, прогнозирования вариантов развития спонтанных процессов, разработка рекомендаций по оптимизации средствами социального, административного и других форм целевого воздействия представляется актуальной задачей социологии управления.

Важным аспектом предметной области социологии управления является распознавание того, в какой мере, каким образом реали-

[1] *Бабосов Е.М.* Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд. Минск, 2004. С. 9–10.

зуются объективные социальные закономерности в управлении и на этой основе осуществляется социальное конструирование стратегии и тактики целенаправленной управленческой деятельности. Ее теоретической задачей выступает выделение и определение исходных категорий, которые, наряду с категориями общей социологии, служат аналитической базой изучения управленческих отношений.

Поскольку в социологии управленческие процессы рассматриваются с точки зрения социального взаимодействия участвующих в них людей, объединенных в различные группы, постольку логическим основанием систематизации ее категориального аппарата можно считать социальные феномены, регулирующие характер этого взаимодействия и составляющие опорные точки управленческого воздействия на него. Эти феномены отражает следующий далеко не полный перечень взаимосвязанных категорий, которыми оперирует общая социология и которые органично корреспондируются с методологией и методикой социологии управления: *социальный институт, социальная роль, социальный статус, социальная норма, социальный контроль и др*.

Понятие **«институт»** весьма многозначно. Его научная трактовка означает установленный порядок правил и стандартизированных моделей поведения. Конкретизацией этого понятия является категория «**социальный институт**», под которую подпадает институт управления, институт собственности, семьи, науки, образования и многие другие элементы социальной структуры и форм регулирования социальных отношений. Речь в данном случае идет не об учреждениях, органах управления или специализированных учебных заведениях, в которых овеществляется функционирование социальных институтов. Наиболее существенное в социальном институте – совокупность формальных и неформальных норм и правил, предписывающих индивидам, социальным группам и организациям выполнение определенных конкретных общественных функций, посредством чего обеспечивается удовлетворение их потребностей и интересов.

Под институтом управления понимается более-менее стабильная система нормативно регулируемой и постоянно воспроизводящейся деятельности субъекта управления, преследующая определенные цели. С социологической точки зрения этот институт рассматривается как особый вид социального взаимодействия, участники которого добровольно или вынужденно поддерживают

его предписания. Институциональные изменения в системе управления означают ликвидацию в ней одних и введение в действие других норм и ролей.

По выдвигаемым целям институты управления классифицируются на экономические, политические, государственно-административные, религиозные и другие, которые, в свою очередь, могут образовывать относительно самостоятельные подсистемы управления. Социология управления изучает институты в ракурсе присущих им специфических признаков. В их числе наличие особого аппарата, обладающего полномочиями управления от имени института, формальный механизм отбора и подготовки членов этого института, специализированное разделение ролей и функций между ними, иерархия статусов и престиж выполняемых ролей, формализованные принципы оценки действий членов института и его подразделений, способы контроля отклоняющегося поведения и др.

Организационный аспект институтов изучается под углом зрения процессов распределения власти и специализации административных ролей, которые обеспечивают нормативное обоснование властных полномочий, иерархию служебного соподчинения, предписанный круг должностных обязанностей, административную компетенцию и др.

Каждый институт выполняет присущую ему функцию, которая в реальной практике воплощается в исполнение соответствующей социальной роли. Например, представитель органа власти, руководства организации и т. д. есть человек, обладающий функцией управления и в этом качестве он – воплощение *социальной роли* управленца. Преобразуются органы управления, их кадровый состав, стили руководства, а социальная роль, как правило, сохраняется, хотя может наполняться новым содержанием при изменении социальной ситуации.

Понятие «роль» введено в социальные науки американским социологом Дж.Г. Мидом и приобрело ключевое значение в развитии концепций ролевой теории, авторами которой были Дж. Морено, Р. Линтон И. Гофман и др.

Социальная роль – совокупность относительно устойчивых требований, предъявляемых обществом к лицам, выполняющим определенные функциональные обязанности (например, функции учителя, руководителя, политика и т. д.), а также наличие у них прав, которые необходимы для исполнения предписанных им функций.

При изучении влияния социальных ролей на управленческий процесс принято различать институционализированные – статусные, социальные и конвенциональные (индивидуальные) роли. Оба типа социальных ролей имеют большое значение в системе социального управления. Первые определяются социальной структурой общества, наличием в нем отношений иерархии. Они относительно устойчивы и носят объективный характер, то есть не зависят от индивидуальных качеств их исполнителей. Вторые возникают в неформальных внутригрупповых взаимодействиях, наихудший вариант которых может выражаться, в частности, в неуставных отношениях в воинских подразделениях. Их возникновение обусловлено наличием субкультур в социальных системах, персональными различиями между людьми, в силу которых одни приобретают статус лидеров группы, другие занимают позицию ведомых.

Социальная роль выражается в формализованном виде определенных правил и предписаний, в ожидаемом со стороны общества или социальной группы варианте их исполнения, в нормативно одобренном способе поведения.

Для социологического анализа управленческих процессов, особенно на эмпирическом уровне, важно учитывать следующие четыре элемента нормативной структуры социальных ролей: 1) описание типа поведения, которое требуется от исполнителя роли; 2) предписание, выражающее требования к ролевому поведению; 3) оценку качества выполнения предписанной роли; 4) санкции, связанные с результатами исполнения социальных ролей в контексте предъявляемых требований.

В рамках этой схемы может быть оценено функционирование социальных институтов и конкретных лиц в управленческих процессах. Такая оценка может проводиться в трех функциональных значениях. В *инструментальном*, что выражается в тех функциях роли, которые связаны с установлением институциональных и групповых целей, с разделением труда, распределением влияния и т. д. В *интегративном,* когда функции роли связаны с организацией структуры группы. В *экспрессивном,* когда функции роли сопряжены с эмоциональной оценкой факторов управления.

Таким образом, понятие социальной роли в социологии управления дает возможность научно осмыслить социальные аспекты управленческого процесса, выраженные в социальной обусловленности индивидуального поведения формально (нормативно) или неформально предписанными образцами поведения.

Поскольку социальные роли имеют четко выраженную нормативную структуру, постольку социология управления оперирует понятием «социальная норма».

Социальная норма трактуется как стандарт, образец, правило, регулирующее поведение людей в конкретной социальной обстановке, прежде всего, в соответствии с определенными ценностями, присущими данному обществу, общности, группе. В отличие, скажем, от правовых норм, которые представляют собой правила поведения, санкционированные государством, социальные нормы вырабатываются в контексте исторической эволюции общества, обусловлены его культурой и наполняются конкретным содержанием в результате влияния социальных факторов.

В управленческих процессах социальные нормы тесно взаимосвязаны с социальными ценностями и другими социальными феноменами такого же порядка. Например, Т. Парсонс рассматривает понятие нормативного порядка в качестве главного элемента социальной системы и связывает его с социализацией, социальными ролями, социальным контролем.

Управленческий аспект социальных норм выражается в том, что в них выражен набор требований и ожиданий, разрешений и запретов, предъявляемых обществом в целом или какой-либо социальной общностью к социальной группе или индивиду. Тем самым они представляют собой системные регуляторы поведения, включенные в механизмы интеграции общества и поддержания определенного социального порядка.

Для социологии управления представляет особый интерес изучение влияния на управленческие процессы формальных и неформальных норм. Возникновение и применение формальных норм есть результат официальной процедуры нормотворчества, в которой определяются санкции за неисполнение норм должностными лицами или организациями. Возникновение и развитие неформальных социальных норм происходит относительно спонтанно, они воплощаются в морали, в традициях и являются неофициальными регуляторами взаимодействий. При этом их значимость для действующих лиц может быть более весомой, чем формальных социальных норм.

Между формальными и неформальными социальными нормами могут возникать противоречия. Их появление наиболее часто наблюдается в условиях социальных реформ, когда происходит замена одних социальных ценностей на другие. Ярким примером,

иллюстрирующим противоречивость нормативной структуры, является современное российское общество, в котором одной из форм социально-психологической адаптации людей к действительности стала их мимикрия, то есть коррекция взглядов, ценностных ориентаций, норм поведения и т. д. в соответствии со стандартами новых взаимоотношений.

Нередко это приспособление выражается в амбивалентности моральных воззрений – в несогласованности между исповедуемыми идеями и принципами нравственности, с одной стороны, и реальным уровнем моральных требований к себе и окружающим – с другой. Широкое распространение получили негативные поведенческие стандарты, которые регулируют жизнедеятельность людей. Они проявляются в распространении наркомании, алкоголизма, суицида, в игнорировании официально установленных правил поведения в быту, в политической деятельности, бизнесе и др.

Например, материалы многочисленных социологических опросов показывают, что около двух третей населения не видят ничего зазорного в уклонении от уплаты налогов, многие респонденты убеждены, что такого рода обман государства морально оправдан. При явно негативном отношении абсолютного большинства населения к сложившейся системе взяточничества свыше половины опрошенных предпочитают откупаться от чиновников для разрешения возникающих проблем с властью.

Однако наряду с синдромом привыкания к аморальности и правовому нигилизму, их рост вызывает у того же большинства населения всевозрастающее беспокойство. В этом процессе люди резонно усматривают подрыв общечеловеческих принципов и норм социальных взаимоотношений, который создает угрозу их личному существованию и жизнеспособности социума в целом. На почве социального беспокойства формируется социально-психологическая установка на применение в российском обществе различных мер, в том числе репрессивных.

Социальные нормы могут иметь характер всеобщих предписаний, например, в виде определенных базовых заповедей, а могут носить локальный (групповой) характер – регулировать поведение в какой-либо профессиональной, этнической или другой социальной общности.

Социальные нормы и санкции тесно взаимосвязаны с социальным контролем.

Социальный контроль – средство влияния на сознание и поведение индивидов, групп людей, организации, общества в целом с целью обеспечения социального равновесия той или другой социальной системы. Он осуществляется посредством официальных и неофициальных (правовых, нравственных и др.) норм, правил поведения, общественно значимых действий и тем самым обеспечивает равновесие социальной системы.

В поведении людей могут возникать нежелательные проявления для нормального функционирования сообществ, в которые включен человек, и их институтов. Последние вынуждены и обязаны контролировать в той или иной степени и форме поведение действующих в сфере их функционирования индивидов.

Целью социального управления является достижение социального порядка в обществе или какой-то его сфере, области и т. д. Однако важно, чтобы этот порядок обеспечивался не любыми средствами. Оптимальным вариантом его обеспечения является социальная интеграция людей на основе общезначимых ценностей, символов и норм поведения, качественного исполнения ими значимых для общества социальных ролей. С учетом этого в социальном управлении используется комплекс методов целенаправленного воздействия на индивидов, социальные группы, организации и т. д. В обеспечении приемлемой системы мотивов поведения существенное значение имеет формирование ценностей, оптимизация социальной среды и условий жизни, согласование формальной и неформальной структуры организаций и т. д.

Таким образом, современная социология управления разрабатывает социологические концепции управленческого процесса, которые, в случае их подтверждения эмпирическими данными, выполняют функции научного объяснения. Важно отметить, что такое объяснение не выводится из общих понятий нормативной теории управления. Оно является результатом исследований в рамках определенной социологической практики. Речь идет, во-первых, о том, какие именно социальные и иные признаки следует выделить для достаточно полного и адекватного описания процессов управления. Во-вторых, какие теоретические принципы необходимо избирать для интерпретации связей, создающих направленность данного вида социальных действий.

Определяя функции социологии управления, следует иметь в виду разные типы исследований, в числе которых фундаментальные и прикладные. В обоих типах исследований главным остается

получение нового знания. При этом фундаментальные исследования направлены на усиление интеллектуального потенциала науки и общества через получение нового знания. Прикладные исследования направлены на интеллектуальное обеспечение инноваций в социальном управлении. Знания, получаемые посредством прикладных исследований, ориентированы на непосредственное использование в разработке решений, в прогнозировании, проектировании и в других технологических средствах социального управления. В этом плане прикладные исследования выполняют как научную (получение нового знания), так и социальную функцию, которая выражается в обеспечении конкурентных преимуществ субъекту управления, в чьих интересах проводятся исследования.

Одна из основных задач социологии управления состоит в изучении условий оптимального применения способностей, сил и знаний индивидов в конкретных условиях действующих институтов и организаций. Эту задачу можно назвать исследовательской. Вторая задача – социально-инженерная. Она выражается в формировании культуры управления, обеспечивающей необходимые условия для оптимизации управленческой деятельности.