АКАДЕМИЧЕСКАЯ ТРИБУНА

А.В. Тихонов

ОТ СОЦИОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА К СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРОГРАММЕ

ТИХОНОВ Александр Васильевич – доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра социологии управления и социальных технологий Института социологии РАН (e-mail: alvast@isras.ru)

Аннотация. *В статье рассматривается ряд дискуссионных вопросов о предмете, объекте и методах современной социологии управления.*

Ключевые слова: *социология управления, социология менеджмента, научно-исследовательская программа.*

Социология управления – это область социологии, изучающая проблемы управляемости социальными объектами и процессами, историю своей проблематики, теоретико-методологические подходы, механизмы функционирования и трансформации управленческих структур в различных обществах и культурах.

Социология управления задействована во многих научных дисциплинах. Частично ее проблематика рассматривается в социологии труда, организаций, коммуникаций, инноваций, рисков и катастроф, в ряде других отраслевых направлений, например, в социальном управлении. Но так сложилось, что везде она понимается как социология менеджмента.

В первых работах, посвященных проблематике управления (Ф. Тейлор, А.Файоль, А.К. Гастев, Х. Эмерсон), оно рассматривалось как жесткое субъект-объектное отношение, где субъектом выступал руководитель (начальник), а объектом – исполнитель (подчиненный). В определенном

смысле это соответствовало концепции М. Вебера об «экономическом» (рациональном) человеке и идеальной бюрократической организации. Классическая теория рассматривала управление как систему нормированных отношений, полностью поддающихся рационализации.

Неклассическая теория управления возникла как результат «хотторнских экспериментов» Э. Мэйо и вследствие их интерпретации в работах М. Фоллет, Ф. Ротлисбергера, Ф. Херцберга, Ч. Бернарда, Г. Саймона. Жесткая субъект-объектная схема управления была подвергнута критике и заменена субъект-субъектной схемой: человеческие отношения в процессе совместной деятельности стали признаваться доминирующим фактором производительности труда. «Экономический» человек уступил место человеку «социальному», для которого авторитет неформального лидера и санкции первичной социальной группы были не менее важны, чем требования формальных правил.

Появление общей теории систем (Л. фон Берталанфи, А. Раппопорт) и кибернетической теории управления (Н. Винер, У.О. Эшби, С. Бир) стимулировало исследование производственных организаций как целеустремленных и саморегулирующихся систем (Ч. Бернард, Г. Саймон, С. Оптнер, С. Черчмен, Р. Акофф), что вполне вписывается в концепции структурно-функционального анализа. Любой процесс совместной трудовой деятельности стал рассматриваться как организационная система, комплекс, состоящий из формальной и неформальной подсистем, соответствующих структур, статусов и ролей и их исполнения. При этом в соответствии с постулатами кибернетики механизмам управления придается вероятностный характер. Налаживание непосредственных управленческих связей становится профессиональной функцией менеджера («ситуационный подход в менеджменте»).

В настоящее время большое внимание уделяется не только организациям, но и тем субъектам (акторам), которые своей деятельностью создают и изменяют организации.

В антисистемном подходе к организации в 1980 –1990-е гг. (К. Вейк, А. Петтигрю, Д. Сильвермен, Б. Роуэн) управление – проблема перевода личных целей и представлений одних акторов в плоскость личных целей и представлений других акторов путем формирования сходных представлений о реальности и способах деятельности (К. Вейк). В теории «экзистенциального менеджмента» (Г. Одиорне) менеджер занимается не столько разработкой и соблюдением норм и правил рационального поведения, сколько их трансформацией, постоянно пребывая в «пограничной ситуации».

Деятельностно-активистский подход (П. Бурдье, Э. Гидденс, П. Штомпка и др.) открывает новые возможности социологической интерпретации управления. Оно предстает как согласованная система действий социальных акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный

порядок без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности в контексте данной культурной среды. Новейшие концепции менеджмента утверждают принцип флексибильности управления, оптимального сочетания формальных правил и нормальных отношений между управляющими и персоналом.

Однако социология управления занимается не только анализом «систем с управлением», где можно выделить орган управления, субъект и объект, средства, результаты и обратную связь. В обществе есть и другие объекты, которые нуждаются в упорядочении, координации и во всех других формах рациональной организации – это спонтанные, самоорганизующиеся социальные процессы. Такие объекты, а к ним, как к частному случаю, относятся и «системы с управлением», находятся на шкале управляемости: от максимальной до минимальной. Для их исследования требуется развитие самой социологии управления от социологии менеджмента до социологии управляемости социальных процессов и, соответственно, от прикладной научной и учебной дисциплины до фундаментальной отраслевой науки, имеющей свою научно-исследовательскую программу.

На наш взгляд, социология управления представляет собой научно-исследовательскую программу, направленную на получение фундаментальных и прикладных знаний об управляемости социальных процессов на уровне миросистемы в целом, социетальных трансформаций обществ-государств и их союзов, социальных институтов, организаций и поселенческих общностей. В качестве онто-гнесеологических оснований такой социологии выступают универсальное качество, универсальное отношение и универсальный механизм управления, позволяющие выдвигать эвристически ценные гипотезы и направлять усилия исследователей на получение нового знания об управляемости макро-, мезо- и микросоциальных процессов.

Объект и предмет социологии управления должен формироваться на основе социологической интерпретации управления и методологических предпосылок, содержащихся в предметном поле общей социологии. Поэтому стоит сначала обратиться к определению предмета социологии на примере последних работ П. Штомпки и Н.И. Лапина[1].

Если начинать с высокого уровня методологии, то следует отметить, что управление мы относим к сложным многофункциональным социальным явлениям, к изучению которых могут иметь и имеют отношение различные научные дисциплины. Мы берем во внимание только те принципы и подходы, которые содействуют уточнению объекта и предмета социологии управления.

---

[1] См.: *Штомпка, П.* Социология. Анализ современных обществ. – М., 2005; *Лапин, Н.И.* Общая социология. – М., 2006.

Социокультурный анализ рассматривает управление как явление цивилизации (как причину ускоренного технологического и социального развития) и как явление культуры (ценностно-ориентационный, знаниевый аспект).

Макросоциологический подход находит в управлении особый социальный институт, тесно связанный с возникновением и осуществлением власти и образованием социально-классовых и других стратифицированных структур, но проявляющий со временем собственные свойства и закономерности.

На микросоциологическом уровне управление рассматривается то как целерациональное социальное действие, то как механизм функционирования социальных организаций, их развития и приспособления к меняющимся условиям внешней среды. Однако эти представления не приводят к полной онтологии феномена управления.

В определенном смысле управленческое действие может рассматриваться как социальное действие, но не каждое социальное действие может быть управленческим. Управление, например, не должно приводить к изменению личностных качеств субъекта действия. Оно в значительно большей степени есть выработка общих взглядов на решение проблем, поиск уникальной, единственно правильной стратегии и тактики, следствием которых и является разработка деталей управленческого механизма. В ходе управления происходит формирование адекватных проблеме правил и норм поведения, общих целей и задач, создается внутренне согласованная система их поддержания в рабочем состоянии.

В любом случае появление искусственной надстройки над естественным процессом взаимодействия людей по поводу решения совместных проблем знаменует собой в структурном отношении появление качественно нового социального индивида, способного к проектированию социальных отношений, к рациональному вмешательству в естественный ход событий, к «выведению» (в смысле селекции) новых социальных форм. В исследовании таких объектов мы видим важную задачу междисциплинарного сотрудничества.

Управление как социальный феномен занимает промежуточное положение между властью (принуждением, как угрозой насилия) и самоуправлением, при том что субстратный состав систем остается изоморфным: везде могут выделяться субъект, объект, цель и средства ее достижения, но механизм и результаты разные.

Отношения насилия и принуждения строятся на подчинении одних людей другим, на зависимости нижестоящих от вышестоящих, на превращении людей в объекты манипулирования и, в конечном итоге, на отчужденности субъекта и объекта управления[1].

[1] См.: Управление и власть ; под ред. О.Я. Гелиха и В.Н. Мининой. – СПб., 2004.

Отношения самоуправления и особенно самоорганизации строятся на согласовании интересов, направленных на то, чтобы предмет социального контакта (в нашем случае – решение проблемы) был освоен всеми участниками интеракции без дополнительного внешнего вмешательства. Эти взаимодействия могут быть непосредственными и опосредованными, сильно или слабо структурированными (самоуправляемыми или самоорганизованными), но всегда партнерскими, равноправными, субъект-субъектными.

Управление отличается от тех и других отношений прежде всего своей двухуровневостью, соединением в единую систему, ансамбль или процесс двух качественно различных состояний социальной реальности – искусственно спланированной и сознательно организованной деятельности людей ради решения определенных задач и естественно складывающейся системы отношений между участниками совместной деятельности как отношений самоуправления и самоорганизации.

Это соотношение искусственного и естественного компонентов составляют основное социальное качество социокультурного «тела» управления. Под влиянием управления они могут как расходиться и обособляться в своем коэволюционном движении, так и сближаться, проникать друг в друга, всегда оставаясь разными по своей природе. Результатом этих ковергентно-дивергентных колебаний может быть различная степень управляемости социальных процессов, рост или снижение социальной напряженности в трансформирующемся обществе.

Важнейшей характеристикой управления является наличие постоянной когнитивной рефлексии относительно управляемого процесса, моделирования модификаций этого процесса и его объективация.

Можно сказать, что объектом управления является не человек с его деятельностью и не группа людей, как это утверждается в менеджменте, а сами механизмы регуляции их отношений, действий и взаимодействий.

Сегодня у нас сложилась такая ситуация, когда социология управления по своей социально-научной значимости значительно превысила то скромное место, которое она пока еще занимает в теоретической системе социологии и в учебном процессе. Поэтому развитие социологии управления как относительно самостоятельной отрасли социологических знаний, изучающей закономерности построения и работы механизма причинно-следственной регуляции в плохо организованных процессах, соответствует современной проблемной ситуации.

Ее суть, в практическом плане, в новом геополитическом положении страны, во все большем включении ее в процессы глобализации, в трудностях установления нового социально-политического строя, в попытках политического класса сочетать государственное регулирование и спонтан-

ную гражданскую самоорганизацию, прежде всего, в демографии, экономике, в социальной политике, а также в руководстве другими сферами общественной жизни. При этом основным способом управленческой регуляции остается исторически отжившая административно-командная система, тормозящая переход к ресурсно-инновационному типу развития российского общества. Вопрос о путях реформирования системы властно-управленческих отношений путем выделения управления в самостоятельный фактор социальных изменений, превращения его в институт постиндустриального типа, остается открытым.

В научном плане мы имеем дело с кризисом управленческой мысли, по-прежнему пытающейся найти резервы модернизации системы управления в стране на основе индустриальной парадигмы, не соответствующей движению России к постиндустриальным ценностям и новым культурным образцам социальной организации. Построение парадигмы, более отвечающей устремлению страны в будущее, препятствует несогласованность позиций социогуманитарных наук, отсутствие исследовательских программ, включающих в себя применение научных знаний и методов получения более надежных данных о трансформации механизмов управленческой регуляции наряду с другими видами регулятивных механизмов. Отметим также недооценку политическим классом роли социогуманитарного знания в современную эпоху, что проявляется в слабом финансировании исследований и в игнорировании получаемых учеными результатов.

В этой ситуации социология управления должна сделать шаг в направлении создания исследовательской программы решения проблем институционализации управления в нашей стране с учетом ее истории, традиций и социокультурной обусловленности, механизмов управления.

Отсюда в качестве объекта социологии управления можно рассматривается процесс становления в нашей стране управления как социального института во взаимосвязи с другими социальными институтами, механизмы управления персонифицированными социальными системами различных уровней, управляемость спонтанных, самоорганизующихся процессов, реально используемые и потенциально эффективные технологии управления.

Последовательное рассмотрение проблемной ситуации, объекта и предмета науки является обязательной процедурой построения научной дисциплины как исследовательской программы. При выделении проблемной ситуации и объекта социологии управления мы подчеркиваем практическую и научную актуальность становления социологии управления как научной дисциплины, область ее научного поиска. Для выделения ее предмета необходимо, прежде всего, обосновать теоретическую проблему исследования вопросов управления и управления как проблемы средствами социологии.

В соответствии с постнеклассическими требованиями к построению научного знания, предмет науки должен содержать универсальные признаки объекта, которые опережают состояние практики и открывают перед ней новые перспективы. К таким признакам относятся универсальное свойство, универсальное отношение и универсальный механизм объекта исследования. Нашим объектом является управление как цивилизационное изобретение и элемент культуры, как широко используемый на практике способ рациональной регуляции человеческой деятельности, направленной на преобразование «человекоразмерных объектов», а также на создание средств воздействия на них. Главным в этом подходе является то, что управление в отношении к деятельности рассматривается как рациональный способ ее регуляции наряду с другими способами: властью, собственностью, правом, организацией, самоорганизацией и саморегуляцией. У деятельности есть свой объект (поэтому она всегда предметна) и свой механизм (механизм саморегуляции), поскольку она, по определению и по человеческой природе, всегда телеологична. Поэтому И.Н. Павлов и имел право сказать о цели как о «деле второстепенном»[1]. Он это многократно проверил на животных, занимаясь условными (т. е. привитыми искусственно) рефлексами, и при переносе этих данных на человека, обнаружил, что нередко несоразмерно бурная деятельность разворачивается человеком ради пустых и никчемных целей. Поэтому те ученые, которые приписывали управлению свойства целеполагания и целедостижения, в общем плане шли в правильном направлении. Единственное, что при этом не учитывалось и не исследовалось, – что управление при этом секвестрировало цели человеческие и имплантировало цели социальные (деловой, политической или административной организации), то есть представляло собой механизм, наиболее успешно работающий в мафиозных и религиозных структурах, несколько хуже в вооруженных силах и совсем плохо на производстве, особенно в условиях свободного рынка рабочей силы.

Не случайно вся история научного управления началась с проблем производственного труда, а отечественная социология – с социологии труда, когда в 50-х гг. XX в. в СССР был устранен административный запрет на свободный переход рабочих с одних предприятий на другие, а текучесть кадров стала угрожать привычному административному типу управления людьми и производством. Японское «чудо» появилось только потому, что удалось совместить традиционный механизм пожизненного найма и цели инновационного производства, старую культуру и новую технологию, аналогично тому, как М. Вебер соединил протестантскую этику и развитие капитализма. В СССР принудительный труд сопровождался массовой

[1] *Павлов, И.П.* Полн. собр. соч. – Т. III. – М.; Л., 1951. – С. 306. Значительно позже, в конце XX в., эти идеи нашли применение в социальных науках: действие, цели и средства стали рассматриваться как самостоятельные феномены.

идеологической обработкой населения и это дало на какое-то время свои результаты.

Дело не в примерах, а в решаемых проблемах, которые заставляют изобретать механизмы управления деятельностью в различных социокультурных средах и исторических условиях. Она известна социологам и психологам как проблема мотивации. Много сил и энергии в ее решение вложил незаслуженно забытый сегодня праксеолог Тадеуш Котарбиньский. Исследуя факторы «хорошей работы», он пришел к выводу, что главное требование прогресса в современном обществе «своевременно освобождаться от потерявших значение элементов культуры», которые тяжелым грузом ложатся на инновации. Он назвал такое освобождение «инициативной препарацией». В связи с усложнением систем, в которых выполняются инструментальные действия, они обрастают дополнительными, менее продуктивными или вообще безразличными к достижению цели действиями, что требует для их организации работы «со знанием», новых механизмов структурирования и технологической рационализации действий (он называет такие технологии, как активизация, автономизация, инструментализация, антиципация, интеграция, имманентизация, программатизация и т. д.). Как пишет В.Л. Абушенко, «круг проблем, поднимаемых Т. Котарбиньским в связи с его праксиологическим проектом, затрагивает основополагающие темы постнеклассической науки и методологии как особого типа знания»[1].

Поэтому сегодня сказать, что управление есть воздействие субъекта на объект, значит ничего не сказать. Механизм управленческой регуляции нужно не только аналитически отделять от действий, но и рассматривать как самостоятельный предмет научного исследования. В качестве универсальных признаков управления мы выделяем: 1) универсальное качество как способность управления влиять на сложившиеся «культурные образцы» социальных действий и взаимодействий, выступать «причиняющим фактором» их изменений; 2) универсальное отношение как способность управления устанавливать и сочетать линейные и нелинейные, формальные и неформальные, контактные и дистантные связи между различными видами действий, целями и ценностями; 3) универсальный механизм как способность управления формировать персонифицированные социокультурные конструкции, необходимые и достаточные для удержания проблемных процессов в пределах управляемости и обладающие свойствами самонастройки и реорганизации в изменяющихся условиях. Этот механизм с учетом персонификации должен обладать способностью к интериоризации проблемной ситуации выбора оптимальной когнитивной модели и ее объективации.

---

[1] *Абушенко, В.Л.* Праксеология. Новейший философский словарь. – Минск, 1999. – С.541–542.

Поэтому в предмет социологии управления должно войти установление фактов и закономерностей порождения и трансформации персонифицированных социальных систем со встроенным регулятивным механизмом, поддерживающим и конструктивно изменяющим социальный порядок без насилия и манипуляции над участниками совместной деятельности в контексте определенной культуры.

Таким образом, сферой научных интересов социологии управления является широкий круг вопросов: получение фундаментальных и прикладных знаний о механизмах управляемости социальных процессов, об истории формирования и трансформации управленческих структур, разработка теоретико-исследовательских подходов и методических средств исследования конкретных механизмов социальной регуляции управленческого типа, исследования функционирования и модернизации таких механизмов в различных обществах, общностях и культурах.

В заключение дадим более строгое определение методологически значимых понятий. *Управление* рассматривается нами как *встроенный в социальный процесс сознательно конструируемый и направляемый социокультурный механизм регуляции отношений между участниками совместной деятельности, сочетающий их интересы, организацию и самоорганизацию, формальные и неформальные нормы, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей.*

Проблемная ситуация в практическом плане представляет собой социальный заказ на модернизацию управленческих структур в связи со спонтанными процессами социетальной трансформации российского общества в условиях глобализации и мирового кризиса. В научном плане речь идет о разработке новой парадигмы управления, соответствующей постиндустриальным ориентациям управленческой мысли, теоретическим возможностям отечественной социологии и других социогуманитарных наук, историческим и социокультурным особенностям формирования в стране органов власти и управления.

Объектом отечественной социологии управления является процесс институализации управления как социокультурного механизма поддержания и изменения в нашей стране социального порядка, повышения эффективности работы федеральных, региональных и местных органов управления, работы политических, экономических и общественных организаций.

Предметом социологии управления выступает управляемость социальных объектов и процессов, закономерности функционирования и трансформации регулятивных механизмов, оптимально сочетающих интересы участников совместной деятельности, их организацию и самоорганизацию, формальные нормы и неформальные правила, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей и отношений. Соответственно, наряду с общими методами сбора, обработки и анализа социологических

данных в социологии управления используются и специфические методы и процедуры, к которым относятся: оргструктурный, социотехнический, идентификационный, социально-коммуникативный виды анализа, а в методологическую организацию исследования вводятся диагностические процедуры установления «сдвига проблем» участников координации совместной деятельности и прогнозного проектирования. Так понимаемая социология управления является сегодня теоретико-методологической базой комплекса фундаментальных исследований управления как социальной проблемы, проводимых Центром социологии управления и социальных технологий ИС РАН[1].

Список литературы

Лапин, Н.И. Общая социология. – М., 2006.

Управление и власть ; под ред. О.Я. Гелиха и В.Н. Мининой. – СПб., 2004.

Штомпка, П. Социология. Анализ современных обществ. – М., 2005.

© Тихонов А.В., 2009

Ю.В. Ирхин

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ*

ИРХИН Юрий Васильевич – доктор философских наук, профессор кафедры политологии и политического управления РАГС, академик Академии гуманитарных наук Российской Федерации (e-mail: irkhine@mail.ru)

Аннотация. *Анализируются сущность, потенциал, критерии, западная и восточная формы гражданского общества, а также этапы, особенности и проблемы его развития в современной России. Рассматриваются основные тенденции и направления взаимодействия российского гражданского общества и государства.*

[1] См.: Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований. Коллективная монография. – М., 2009.

* Статья подготовлена в рамках проекта Минобразования Российской Федерации и Национального фонда подготовки кадров «Политологическое образование в XXI веке».