

© 1997 г.

В.В. ЩЕРБИНА, С.Р. ФИЛОНОВИЧ

КУРС "ВВЕДЕНИЕ В СОЦИОЛОГИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ" НА СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ФАКУЛЬТЕТЕ МГУ им. М.В. ЛОМОНОСОВА

ЩЕРБИНА Вячеслав Вячеславович - доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии организаций факультета социального управления Московского государственного социального университета. ФИЛОНОВИЧ Сергей Ростиславович — доктор технических наук, профессор факультета менеджмента Высшей школы экономики.

Проблематика социологии организаций и социологии менеджмента давно сформировалась на Западе, и оба эти курса рассматриваются как базовые в учебных планах университетов по социолого-управленческим специальностям. Хотя первые разработки отечественных социологов по этой проблематике восходят еще к 1970-м гг., а к началу 1980-х гг. в стране довольно четко обозначились (во всяком случае в виде публикаций) оба эти направления, в силу объективных причин подготовка студентов по данным специальностям практически не велась до конца 1980-х-начала 1990-х гг. Не было и практически до сих пор нет качественных учебников и учебных программ по этим курсам. Первые попытки более или менее систематической подготовки по социолого-управленческим специальностям совпали со становлением социологического образования в нашей стране (в конце 1980-х гг.), когда были открыты первые социологические факультеты в университетах Москвы и Ленинграда; а затем появились социологические факультеты и отделения во многих вузах страны. Введение курсов лекций по социолого-управленческой проблематике было связано с растущим интересом к менеджменту и теории организаций у студентов соответствующих факультетов в период перестройки и начала рыночных реформ. Сегодня те или иные курсы по теории организаций и управлению читаются на многих социологических факультетах и отделениях по всей стране, хотя зачастую они имеют весьма отдаленное отношение к социологической проблематике.

В МГУ им. М.В. Ломоносова лекции по отдельным проблемам, относящимся к социологии менеджмента, читались еще до открытия социологического факультета (1988 г.) на социологическом отделении философского факультета, а до выделения социологического факультета - на кафедре методики конкретных социологических исследований. Курс же социологии организации читался (хотя и фрагментарно) с момента открытия факультета, сначала в виде спецкурсов и особого раздела основного курса на кафедре социологии труда. С 1992 г., когда на факультете была создана кафедра социологии организаций, оба этих курса стали основными обязательными курсами кафедры.

Желающие полнее ознакомиться с проблемой могут обратиться на факультет менеджмента в Высшую школу экономики.

Сегодня, когда несколько спала эйфория по поводу рыночных преобразований, и по истечении более чем четырех лет работы кафедры, нам представляется оправданным отметить, что, во-первых, ориентация на подготовку специалистов по социолого-управленческой проблематике в условиях перестройки и рыночных реформ оказалась в целом оправданной и перспективной. Жизнь показала, что хотя предложенные программы подготовки студентов весьма далеки от совершенства, потребность в такой подготовке очень высока, а интерес студентов к изучению указанных дисциплин растет. К примеру, в 1996 г. заявки на специализацию по кафедре подали более четверти всех студентов 3 курса социологического факультета.

Во-вторых, несмотря на отсутствие учебников и не всегда достаточную подготовку самих преподавателей (хотя многие из них занимались и занимаются управленческой практикой и практикой управленческого консультирования), за прошедшие годы кафедре социологии организаций удалось решить ряд важных проблем, связанных с подготовкой специалистов этого профиля:

- в целом найдено соотношение общей (для всех студентов факультета) и специальной (для специализирующихся по кафедре) подготовки студентов, соотношение основных курсов, спецкурсов и практикумов;
- выработаны некоторые удачные методики преподавания;
- определено соотношение и четкие критерии разграничения между двумя родственными дисциплинами, читаемыми в виде основного курса под названием "Введение в социологию организаций" и "Основы менеджмента";
- отработаны основные (хотя далеко не все) блоки этих курсов;
- определены предметные границы, определяющие водораздел между такими родственными социолого-управленческими дисциплинами как экономическая социология, социология труда и др., курсы по которым читаются на других кафедрах факультета, что, с одной стороны, минимизирует повторы, а с другой - способствует формированию у студентов целостного представления о проблемном поле данной области социологического знания;
- определено соотношение между курсами, которые читаются на уровне фундаментальных научных представлений - теория, методология, история вопроса (проблемы и логика становления социологии организаций, сравнительный менеджмент), прикладными курсами (средства диагностики, технологии управления), курсами, посвященными формам и направлениям управленческой практики (управленческое консультирование и функциональное управление, управление персоналом, практика организационного проектирования и др.); в то же время следует отметить, что предлагаемый кафедрой спецкурс далеко не полностью отражает проблематику данной области знаний.

Хотя совершенно очевидно, что для полноценной подготовки специалистов социолого-управленческого профиля кафедре социологии организаций, как, видимо, и соответствующим подразделениям других вузов, необходимо пройти еще длительный и мучительный путь, все же к настоящему времени уже накоплен определенный опыт, представляющий значительный интерес.

Ниже представлена программа одного из двух основных общих курсов кафедры - Введение в социологию организаций, а также даны разработки отдельных тем этого курса (5, 6, 16). Курс рассчитан на один семестр, он включает лекции в объеме 36 часов и семинарские занятия в том же объеме. Программу второго из указанных курсов - "Основы менеджмента" авторы предполагают опубликовать позднее. Курс разработан как обязательный для всех студентов четвертого курса социологического факультета, которые уже прослушали курсы теории и истории социологии. По замыслу авторов он должен ознакомить студентов с историей и современными подходами в теории организаций, принципами функционирования организаций, проблемами организационных изменений; при этом акцент делается на социологических аспектах соответствующих проблем.

При подготовке курса авторы исходили из представления, что в нем должна

просматриваться, во-первых, четкая предметная специфика, позволяющая провести водораздел между ним и основными курсами других кафедр социолого-управленческой ориентации. Во-вторых, при всей условности сложившегося разделения управленческих наук на социологию организаций и социологию менеджмента, авторы курса исходили из необходимости принципиального разведения двух взглядов на организацию и управление. При этом предусматривалось, что в менеджменте основное внимание уделяется процессу обеспечения целедостижения, что и составляет суть управленческих отношений, а в социологии организаций, акцент делается на рассмотрении состояния, способов выживания, механизмах функционирования коллективного субъекта, осуществляющего целедостижение, каковым и выступает организация. Именно с этим было связано то, что такие типичные для монографий и статей по социологии организаций проблемы, как проблема мотивации, организационное поведение и др., были сознательно перенесены в раздел социологии менеджмента. В-третьих, авторы рассматривают социологию организаций и менеджмента как взаимодополняющие специальные социологические теории, на которых основываются прикладные и практические направления деятельности социолога. Это положение нашло отражение в логике построения спецкурсов кафедры.

Поскольку курсы "Введения в социологию организаций" и "Основы менеджмента" рассчитаны на всех студентов социологического факультета, они содержат лишь базовые понятия и положения. Для студентов, специализирующихся по кафедре, введен ряд спецкурсов и спецсеминаров, которые, в соответствии с концепцией кафедры, представляют три уровня науки: 1) базовые фундаментальные представления (собственно академическая наука); 2) прикладная наука; 3) практика управленческой деятельности. К настоящему времени первый уровень представлен спецкурсами:

- "Становление и логика развития социологии организаций" (72 часа), описывающим эту науку в исторической перспективе через школы и персоналии;
- "Сравнительный менеджмент" (36 часов), отражающим различия в реализации функций менеджмента в различных национальных культурах.

На втором (прикладном) уровне читаются следующие спецкурсы:

- "Социальная инженерия, социальные технологии, средства социологической диагностики в системе управления" (36 часов);
- "Организационное проектирование" (36 часов).

К третьему (практическому) уровню относятся спецкурсы:

- "Практика управленческого консультирования" (36 часов);
- "Управление персоналом" (36 часов);
- "Практикум по работе с персоналом" (36 часов);
- "Организационная конфликтология" (36 часов);
- "Управление проектами" (36 часов).

Приведенный перечень далеко не покрывает все аспекты социолого-управленческой проблематики; в дальнейшем его предполагается существенно расширить.

Авторы отдают себе отчет, что предлагаемая программа не может быть свободна от недостатков и приглашают всех заинтересованных специалистов принять участие в ее обсуждении.

Тема 5. Организация и ее внешняя среда

Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Ранние экологические представления о внешней среде в рамках понятия экосистемы. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А. Хоули.

Программа курса

ВВЕДЕНИЕ В СОЦИОЛОГИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

Примерное распределение учебных часов по темам курса

Название темы	Лекции	Практические занятия
Введение	1	-
Раздел I. Предметная область социологии организаций		
1. Предмет социологии организаций	2	2
2. Основные этапы развития социологии организаций	3	4
3. Организация как объект социологического исследования	2	2
Раздел II. Описание и анализ организаций		
4. Внутренняя среда организации	2	2
5. Организация и ее внешняя среда	2	2
6. Организация как система	9	4
7. Организация как социотехническая система	2	2
8. Типы и структуры организаций	2	2
9. Нормативный и ситуационный подходы в теории организаций	2	2
Раздел III. Функционирование организаций		
10. Цели и целеполагание в организации	2	2
11. Руководство организацией	2	2
12. Принятие решений в организациях	2	2
13. Коммуникации в организациях	2	2
14. Корпоративная культура		
Раздел IV. Проблемы развития организаций		
15. Проектирование организаций	2	2
16. Организационные изменения	2	2
Заключение	2	
ИТОГО		36
	36	

Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологической нише. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.

Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения. Институциональный изоморфизм. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношение организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Концепция ресурсной зависимости. Логика обеспечения баланса со средой. Пассивная естественная адаптация, пассивная рациональная адаптация, целевое рациональное воздействие на среду. Естественный отбор и селекция.

Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблема эффективного функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды (Дж. Томпсон, Г.Г. Лоуренс и Дж. Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.

Вопросы для обсуждения на семинарских занятиях

1. Критерии различия внутренней и внешней среды организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации.

2. Сложность и гетерогенность внешнего окружения. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологических нишах.

3. Логика взаимодействия организации со средой. Баланс и его модели. Принцип изоморфизма.

Тема. 6. Организация как система

Модель организации как закрытой и открытой системы. Формирование моделей открытой и закрытой системы в рамках общей теории систем. Проблема обмена энергией. Энтропия. Специфика организации как целевой социальной системы. Трансформация исходного взгляда на природу организаций как закрытых и открытых систем. Признаки и критерии различения закрытой и открытой систем применительно к организации в работах Д. Каца и Р. Канна. Проблема стабильности входа и выхода. Изменчивость среды. Стабильность потребляемого ресурса. Стабильность целевого продукта и используемой технологии. Зависимость внутренней среды и внутренних процессов организации от состояния внешней среды. Эквивалентность. Классическая модель и модель школы "человеческих отношений" как примеры моделей закрытой системы. Внимание к внутренним ресурсам. Стабильность среды, цели и технологии. Устойчивость целевого продукта. Рационализм. Четкие границы организации в модели закрытых систем. Проблема границы организации в современной теории организаций.

Признаки модели открытых систем. Ранние представления об открытой системе в школе социальных систем. Модели Ч. Барнарда, Ф. Слезника. Современные представления об открытой системе - критерии Д. Каца и Р. Канна. Динамика среды, изменчивость входов и выходов. Изменчивость целей. Стратегия. Проблема границы организации. Инвайронментальные модели организации. Достоинства и границы применимости каждой из моделей. Критика и недостатки каждой из моделей - П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Томпсон.

Организация как сложная система с разным уровнем открытости. Открытость и возраст организации. Тенденция к нарастанию закрытости организации. Продуктивность и ограничения применимости обеих моделей. Буферный эффект. Модель организации как экосистемы. Модель экологического комплекса Данкана и Шнорра.

Вопросы для обсуждения на семинарских занятиях

1. Модели организации как открытой и закрытой системы. Модель открытой и закрытой системы в общей теории систем. Признаки открытой и закрытой систем (проблема обмена энергии, энтропия).

2. Социальная специфика открытой и закрытой систем в теории организаций.

3. Зависимость внутренних организационных процессов от динамики внешней среды. Проблема границ открытых организаций. Критика универсализма моделей открытых и закрытых систем в работах П. Лоуренса и Дж. Лорша, Дж. Томпсона.

4. Модель организации как экологического комплекса Данкана и Шнорра.

Тема 16. Организационные изменения

Проблема организационных изменений. Организационное развитие. Проблематика организационного развития в социологии организаций. Организационная статика и динамика. Категории организационного изменения и организационного развития. Различные термины при определении организационного развития в англоязычной традиции. Естественные спонтанные модели развития. Рациональные целенаправленные модели развития.

Инновационный взгляд на организационное развитие. Планируемые изменения. Организационное конструирование и проектирование. Многообразие подходов к

проблеме организационных изменений. Критерии организационного развития - позитивность и качественность изменений. Многообразие и ценностно-идеологический характер критериев позитивности изменений: продуктивность, выживание, власть и др. Представление об устойчивом характере изменений. Структура и структурные изменения в организации. Современные модели структурных и техноструктурных изменений: структурно-ситуационная; инновационная и стратегическая (в т.ч. ресурсно зависимая); теория случайных трансформаций; феноменологическая, неомарксистская, конфликтно-игровая, неинституциональная, селекционная, экологическая. Основания для различения, логика и классификация. Фактор, побуждающий систему к изменению: эндогенный, экзогенный, смешанный. Логика, ориентирующая систему на изменения: балансовая, конфликтная, смешанная. Логика протекания процесса: рациональная, естественная, смешанная. Способ реагирования на фактор, побудивший изменения: адаптивный, адаптирующий, двойственный. Степень программирования последствий изменения: изменения телеологически заданы или случайны по отношению к проекту. Характеристика внутренней среды организации: пластичная, консервативная.

Механизм протекания процесса изменений: инновации, спонтанные процессы, естественный отбор. Характеристика внешней среды: динамичная, стабильная. Сфера протекания процесса: единичная организация, организационная популяция. Естественная и рациональная модель развития (А. Гоулднер и А. Этциони).

Организационное развитие как направление социологии организации. Инновационная логика развития. Понятие об интервенции. Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного развития. Консультирование и диагностика. Группа как фокус изменения (К. Левин, К. Арджирис, У. Бюн). Организационное развитие как процесс. Трехшаговая процедура К. Левина (размораживание - действие - замораживание). Фазы планируемых изменений в организации: развитие потребности в изменении, трансформация отношений к изменению, практическая работа по изменению, стабилизация, планирование нового уровня взаимозависимости в организации. Пятифазная модель изменений Р. Липпита, Дж. Ватсон и Б. Вестли. Семишаговая консультационная модель изменений (практический подход): вхождение, установление консультант-клиентных отношений, диагностика, обратная связь, разработка проекта, интервенция, оценка, завершение.

Вопросы для обсуждения на семинарских занятиях

1. Организационные изменения и организационное развитие. Два критерия отличия организационного развития от организационных изменений.
2. Факторы и механизмы, обуславливающие логику структурных изменений организации.
3. Консультирование в области организационного развития как область профессиональной деятельности.