

© 2005 г.

Н.Г. КОБЫЛЯЦКИЙ

К ВОПРОСУ СТАНОВЛЕНИЯ НАУЧНОЙ ПАРАДИГМЫ: ОБЗОР ПУБЛИКАЦИЙ

КОБЫЛЯЦКИЙ Николай Григорьевич - кандидат социологическим наук, помощник первого заместителя председателя правительства Ставропольского края-министра экономического развития и торговли Ставропольского края.

Научная парадигма социологии управления находится на этапе становления. Несмотря на то, что в перечне специальностей, по которым осуществляется защита диссертаций по социологии, есть "социология управления" (22.00.08), до сих пор не разработаны ее объект, предмет, основные категории и понятия. Незрелость ее методологии выражается в широких заимствованиях из социологии труда, социологии организаций, основ менеджмента и других наук и научных дисциплин.

Показатель зрелости научной парадигмы - количество и качество научных публикаций, включая монографии и учебники. Здесь для социологии управления, как говорится, "непаханое поле". Так, например, в журнале "Социологические исследования" за 2000-2002 годы под рубрикой "Социология управления" опубликовано 19 статей,

преимущественно на тендерную тематику, по менеджменту, социологии организаций, социологии труда, регионоведению, прогнозированию и др. [1].

Отрадно, что появились учебные пособия. Так, книга М.В. Удальцовой [2] заслуживает высокой оценки за первую попытку целостного представления социологии управления. В ней излагаются понятия предприятия (учреждения) как разновидности социальной организации, организационной культуры, управления как социальной технологии, управленческого общения как механизма функционально-ролевого взаимодействия личности. В учебнике отражено общее состояние отечественной методологии социологии управления. Это проявляется в том, что в качестве предмета социологии управления рассматриваются "те социальные отношения, которые формируются и функционируют в данной социальной среде" - "в сфере труда, производства и вообще экономической деятельности" [2, с. 4]. Иными словами, предмет социологии управления явно заужен рамками экономических отношений, в то время как "социальные отношения" по поводу управления - осознанного целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта для получения какого-либо результата - возникают не только в сфере экономики, но и в любой области человеческой деятельности. Даже в этом пособии наблюдается выход за рамки определенного в предисловии предмета. Так, "социальная организация" может выступать в качестве "общественной организации" по цели социального института и "неорганизованной", "неформальной" по степени упорядоченности "структуры", что явно выходит за рамки исследования экономических отношений [См. схему: 2, с. 8].

Текст работы Е.М. Бабосова [3], как пишет автор, сложился на основе обобщения опыта преподавания им данной учебной дисциплины в белорусских вузах. Однако содержание учебника, думается, значимо для всех государств постсоветского пространства. Книга содержит описание объекта, предмета, задач и функций социологии управления, краткий исторический очерк развития управленческой мысли, всесторонне рассматривает феномен управления и социальные отношения, возникающие в этом процессе. Согласно Е.М. Бабосову, объектом социологии управления являются "управленческие процессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах (политической, экономической, социальной, социокультурной) или организациях (предприятиях, учреждениях и др.), рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующих в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и иные группы и включенных в многообразные процессы сотрудничества, взаимопомощи, соперничества" [3, с. 10]. 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" [3, с. 10]. Автор определяет ее место в социологической науке: "Социология управления - специальная социологическая теория, изучающая 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. Она изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, прежде всего как социальных систем, весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров, отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами. Она включает в свою предметную область также исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых, анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий. В центре ее внимания - изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании, воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему)".

тему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели" [3, с. 10-11].

Е.М. Бабосов сформулировал задачи и функции социологии управления. К последним относятся: познавательная, оценочная, прогностическая, образовательная (обучающая), средство совершенствования системы управления [3, с. 12-13]. Вместе с тем, читая учебник, следует уточнить: что же такое управление? Автор говорит: "Под управлением понимается основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве которой может выступать общество в целом, его отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения и т.п.) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели. Управление осуществляется путем целенаправленного влияния на условия жизни людей, их ценностные ориентации, поведение, и имеет в качестве основной задачи обеспечение хорошо скоординированной целенаправленной деятельности как отдельных участников совместных усилий (трудовых, политических, спортивных и др.), так и социальной организации (системы) в целом" [3, с.9-10]. На мой взгляд, управление является не односторонним "воздействием субъекта управления на социальный объект", а целенаправленным процессом *взаимодействия* субъекта и объекта управления для достижения какого-либо результата. Особое значение приобретает обратная связь от объекта к субъекту, которая значительным образом влияет на функционирование системы управления. "Чем адекватнее система управления отражает объект, тем меньше затрат времени и энергии, издержек идет на реализацию решения, - считает В.М. Ермаков (и я с ним согласен). - Они мягким, естественным путем входят в объективную реальность, согласуются с ней, укрепляют систему, внутреннее равновесие... Если же логика действия управленческого органа не соответствует логике строения и развития объекта, нужный эффект не достигается или же полученный результат противоречит поставленной цели" [4, с. 5-6]. Когда управляющая подсистема не реагирует на обратную связь или частично игнорирует ее, управляемая подсистема начинает неадекватно воспринимать управленческие решения, и система в целом резко снижает свою эффективность, а то и вовсе разрушается. Самый яркий пример - кризис и распад Советского Союза.

Другой вопрос, подлежащий обсуждению, - сфера действия управленческих отношений, которую Е.М. Бабосов ограничивает "формальными организациями" [3, с. 9]. На практике управленческие отношения возникают и в неформальных организациях ("неформальных группах"), в том числе со случайным подбором акторов, в тех же "компаниях сверстников, друзей, поклонников одного футбольного клуба и т.п." [3, с. 9]. Здесь также имеются: общая цель, субъект (неформальный лидер), объект (члены группы) и взаимодействие для получения какого-либо результата - удовольствие от досуга, дружеских взаимоотношений, совместное "боление" за любимую футбольную команду и т.п.

Заслуживает внимания и глава, посвященная социологии управления в учебнике "Социология", подготовленном авторским коллективом во главе с П.Д. Павленком [5, с. 166-186]. Здесь не только дается свое определение: "Социология управления - это специфическая отрасль социологического знания, изучающая социальные основы, динамическую систему и процессы управления, их социальные функции и принципы, особенности управленческих решений, социальные стороны управленческой деятельности, степень их эффективности в организациях и в обществе, отношения по управлению" [5, с. 167], но проводится разграничение с менеджментом: "Социология управления составляет одну из смежных дисциплин с менеджментом, а иногда ее даже отождествляют с ним, несмотря на то, что понятие "менеджмент" наряду с социологическими охватывает также экономические, технико-организационные, юридические, психологические вопросы делового предпринимательства" [5, с. 166]. Авторы подтверждают, что управление является целенаправленным процессом: "В отличие от управле-

ния в технических и биологических системах социальное управление характеризуется, прежде всего, сознательной постановкой целей, которые дифференцируются в зависимости от уровня и масштабов объекта управления" [5, с. 168]. Обосновывается внеисторичность управления: "Управление - свойство, внутренне присущее обществу на любой ступени его развития. Оно имеет всеобщий характер и вытекает из системной природы общества, из общественного коллективного труда людей, из необходимости взаимодействовать, общаться в процессе труда и жизни, обмениваться продуктами своей материальной и духовной деятельности" [5, с. 168]. Дается отличие стихийного (статистического) и сознательного (структурного) механизмов управления, в связи с этим приводятся два понятия: "управление в обществе" и "социальное управление". Описываются особенности (черты) социального управления, обусловленные спецификой объекта - социальных систем. Социальное управление рассматривается как процесс с использованием положений из основ менеджмента [5, с. 166-186].

Этой же теме посвящены две книги с одинаковым названием "Социология и психология управления". Одна из них написана М.В. Удальцовой в соавторстве с Л.К. Аверченко [6], другая - коллективом авторов (Ю.Н. Аксененко, В.Н. Каспарян, СИ. Самыгин, И.О. Суханов) под общей редакцией С.Н. Епифанцева [7].

Первая работа представляет собой технологический практикум для руководителя предприятия с использованием знаний из социологии, основ менеджмента и психологии управления. "Цель пособия, - считают авторы, - способствовать формированию мыслящего специалиста-практика, т.е. профессионального управленца, умеющего управлять собой, критически и точно обдумывать свою работу, ориентироваться в заданной ситуации; владеющего навыками эффективного управленческого общения и распределения своего рабочего времени" [6, с. 3]. А социология и психология управления рассматривается ими исключительно в прикладном аспекте, в зауженной, вольной, некорректной и спорной трактовке; "Социология и психология управления -это процесс непосредственного применения социопсихологических знаний в технологии управления" [6, с. 3].

Во второй книге излагаются "основы управления социальными процессами, государственного управления, корпоративного управления, управления на микроуровне: предприятием, трудовым коллективом. Рассматриваются социально-психологические проблемы лидерства, руководства, влияния психологических особенностей личности на поведение в трудовом коллективе, в конфликтных ситуациях, при ведении деловых переговоров" [7, с. 2]. Авторы формулируют предметную область социологии управления, с которой можно согласиться: "Социология управления изучает типологические закономерности управления людьми, группами людей, обществом в целом, т.е. изучает принципы, закономерности, методы управления на макроуровне (социальное управление, государственное управление), мезоуровне (регионально-территориальное управление, муниципальное, местное управление, отраслевое и корпоративное управление), на микроуровне (управление предприятием, коллективом и группой людей, отдельными индивидами)" [7, с. 3]. Однако, по моему мнению, сюда следует добавить еще один уровень, который по аналогии можно назвать "мегауровнем", - мировую систему, как "социальную систему глобальных масштабов, связывающую все общества в единый мировой социальный порядок" [8, с. 276].

Можно согласиться с авторами, что "современное развитие социологии позволяет осуществлять социальное управление на базе научно разработанных социальных технологий". Оно определяется, как "воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития" [7, с. 3]. "Социальное управление предполагает установление определенных правил поведения, деятельности, социальных норм, выполнение которых обеспечивает поддержание социальной стабильности и порядка" [7, с. 5]. Иными словами, делается акцент опять-таки на однонаправленности управленческого процесса. Говоря о содержании книги, следует, на мой взгляд, отметить в качестве положительного: во второй главе рассматривается государственное управление, как система управленческих взаимоотно-

шений; в третьей - дается краткий исторический очерк социологии управления. Но нельзя пройти и мимо вольного использования социологии управления в названии книги, поскольку содержание ее явно уже заявленной темы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гвоздева Е.С., Герчиков В.М.* Штрихи к портрету женщин-менеджеров; *Самарцева О.К., Фомина Т.А.* Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса; *Чирикова А.Е., Кричев-ская О.М.* Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ "Я" // Социол. исслед. 2000. № 11; *Штейнберг А.Г.* Мужской характер женского менеджмента // Социол. исслед. 2002. № 11; *Щербина В.В.* Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности // Социол. исслед. 2001. № 10; *Решетников А.В., Шамиурин В.И., Шамиурина И.Г.* Социально-исторический портрет лидера организации // Социол. исслед. 2001. № 10 и др.
2. *Удальцова М.В.* Социология управления. М., Новосибирск, 1999.
3. *Бабосов Е.М.* Социология управления. Минск, 2001.
4. *Ермаков В.М.* Образ жизни в системе социального управления. М., 1993.
5. Социология / Отв. ред. П.Д. Павленок, М., 2002.
6. *Удальцова М.В., Аверченко Л.К.* Социология и психология управления. Ростов-на-Дону, Новосибирск, 2001.
7. *Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С.И., Суханов И.О.* / Под общ. ред. *С.Н. Елифанцева.* Социология и психология управления. Ростов-на-Дону, 2001. 8. Социология. Краткий тематический словарь. Ростов-на-Дону, 2001.