

## Ж. Т. ТОЩЕНКО. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ. Учебник

Автор: А. Н. ДАНИЛОВ, П. П. УКРАИНЕЦ

М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2011. 300 с.

Очередная книга Ж. Т. Тощенко искренне порадовала глубиной и реализмом. Учебник Ж. Т. Тощенко для студентов высших учебных заведений "Социология управления" подкупает умением автора, с одной стороны, просто, без сенсаций сказать о сложных управленческих проблемах, научных дефинициях. С другой стороны - логично, пошагово наполнить их высоким философско-социологическим смыслом, подчеркнув тем самым органичную связь теории познания и практики управления, неразрывное единство интеллектуальной и управленческой деятельности человека.

Уже в самом начале учебника автор заявляет о *принципиально иной схеме рассмотрения управления - через его алгоритм*, последовательно осуществляемые стадии, которые состоят из предвидения, прогнозирования, проектирования, программирования, планирования, социальных технологий, социального эксперимента, социологии организаций.

Автор справедливо замечает, что любой руководитель (а мы добавим - любой дееспособный человек), осуществляя управленческие функции, сознательно или интуитивно последовательно реализует цикл регулирующих функций, начиная с целеполагания, а затем конкретизирует поставленную цель в планах, проектах, программах и завершает свои действия анализом полученных результатов, чтобы дать им соответствующую оценку и продолжить научно обоснованные управленческие действия на новом витке. Подобная логика управленческой деятельности характерна для любого уровня организации социума - от государства до низовой трудовой ячейки, от производственной до просветительской и общественной организации (с. 12).

Ж. Т. Тощенко не "присваивает" себе лично открытие циклической особенности управления, а подчеркивает: "Идея об управленческом цикле в наиболее совершенном и законченном виде на современном этапе развития социальных наук была высказана и обоснована академиком В. Г. Афанасьевым...". Это говорит о его высокой нравственности и научной порядочности.

Еще на одну особенность рецензируемого труда следует обратить внимание - на рассмотрение (в некотором смысле систематизацию) автором подходов к содержанию социологии управления в изданных учебных пособиях, монографиях, объяснение причин тех или иных точек зрения, обоснование их правомерности (неправомерности), возможности и нужности "разведения" их по "своим" проблемным полям. Ж. Т. Тощенко выделяет *группу работ, которые оперируют понятием "социальное управление"*, где акцент делается на общеполитологический анализ управления; работы, в которых предпринимались *попытки преодолеть противопоставление социологии управления и социального управления*; группу работ, где исследуется организационная деятельность руководителя; группу работ, где в основу анализа управленческой деятельности положен технологический подход. В отдельные группы выделены работы, посвященные *исследованию управленческих процессов в политической и духовной сферах жизни общества*, а также посвященные *анализу зарубежного и исторического опыта управления*. Не остались без внимания и работы, в которых, по мнению автора, *"управление фактически идентифицируется с менеджментом"*, а также работы, рассматривающие

вопросы управления отдельными сферами или областями жизни общества, социально-психологические резервы управления.

Автор прослеживает логику развития пространственных параметров управленческой деятельности и социологии управления (с. 35 - 38). Если на первом этапе своего становления социология управления была связана главным образом с исследованиями на уровне производственных коллективов (там сосредотачивалось управление в первые годы советской власти), то постепенно на последующих этапах развития общества она выходит за пределы проблематики предприятий на более широкое исследовательское поле - осуществляет исследование важных региональных и общегосударственных проблем: мобильность рабочей силы и миграцию населения, профориентацию молодежи и подготовку квалифицированных кадров, предпосылки и последствия научно-технической революции и автоматизации производства, процессы урбанизации, индустриализации сельского хозяйства, изменения социально-культурной и бытовой сфер и т.д. Во многих министерствах и ведомствах появляются социологические службы, на предприятиях - заводские социологи. Совершенствуется методология и методика исследовательской деятельности: наряду с социальной диагностикой и социальным планированием развивается социальное проектирование и прогнозирование.

На современном этапе развития российского общества, подчеркивает Ж. Т. Тощенко, на переднем плане социологии управления оказались задачи исследования взаимодействия государства и гражданского общества, кадрового потенциала государственной службы, местного самоуправления, противоречий в социально-трудовой сфере, социального партнерства, эффективности социальной политики, качества жизни населения и многие другие проблемы. При этом акцентируется внимание на социальной сущности, предпосылках и результативности управленческих процессов.

Определение объекта, предмета, понятий социологии управления (как и других дисциплин) - задача сложная. В учебной и научной литературе нет однозначности по данному вопросу. И, как справедливо замечает Ж. Т. Тощенко, все характеристики содержания социологии управления *"не зависимо от того какие исследовательские концепции они представляют, отражают поисковые и поставленные жизнью позиции. Причем, в социологии все большее и большее распространение получает человекоцентрический подход, который ставит во главу угла изучение социальной сущности человека и социальных конструкций, которые он образует и в которых он действует (социальные группы, социальные общности, социальные институты и социальные организации)"* (с. 42).

Весьма продуктивным представляется подход, когда главным становится творческий поиск, исследование рождаемых жизнью проблем, наполнение новым содержанием утвердившихся ранее дефиниций. Прав автор, заявляя, что логическим основанием систематизации понятийного аппарата социологии управления можно считать социальные феномены, регулирующие характер взаимодействия участвующих в управленческом процессе людей и составляющие опорные точки воздействия на него. Это, прежде всего, *"понятия, характеризующие последовательность управленческих функций, начиная с постановки цели (посредством предвидения и прогнозирования) продолжая их реализацию в трех вариантах - посредством планирования, проектирования и программирования, и завершая организационными усилиями, что находит отражение в социальных технологиях, включая и социальный эксперимент"* (с. 41 - 42).

Оригинально рассмотрены основные направления управления общественным развитием: *управление социально-экономическими процессами; управление социально-политическими процессами, управление в сфере духовной жизни* (п. 2.3). Автор анализирует особенности управления страной на разных этапах ее развития, показывая "взлеты" и "падения", выявляя их причины, соединяя тем самым исторический и управленческий аспекты. Для студенческого восприятия такая метода представляется более продуктивной, чем "отдельное" изложение исторических событий и практики управления. В каждом из названных направлений (с. 44 - 52) отражены позитивные достижения и выявлены проблемные вопросы, на которые предстоит искать ответы как практикующим управленцам, так и социологам управленческой науки.

Богатейший материал представлен во II разделе учебника: здесь развернут в полном объеме, всесторонне исследован *управленческий цикл*. Казалось бы, это простое понятие, широко употребляемое в теории и постоянно воплощаемое на практике,

приобрело в разделе богатейшую окраску, наполнилось такими содержательными параметрами, как социальное предвидение; социальное прогнозирование; социальное планирование; социальное проектирование; социальное программирование; социальные технологии (с. 54 - 157). Представляя каждое из названных понятий-действий в качестве функций управленческого цикла, Ж. Т. Тощенко остается верен своей методе подачи материала: мы узнаем краткую историю появления и развития данного феномена, имена авторов, его разработавших, современное состояние и использование в научной теории и реальной жизни, а также обобщенное авторское определение.

Итак, "социальное предвидение представляет собой обоснованное, логически непротиворечивое моделирование будущего, форму опережающего отражения действительности, направленную на определение общественных явлений, относящихся к будущему или неизвестных в данный момент, но поддающихся выявлению и использованию в теории и практике управления" (с. 59). Социальное предвидение имеет несколько форм конкретизации: предчувствие, предугадывание, конкретное научное предвидение, определение совокупности будущих изменений. В тексте раскрывается сущность каждой формы конкретизации (с. 56 - 57).

Социальное прогнозирование (по Тощенко) - это определение (выявление) вариантов развития и выбор наиболее приемлемого, оптимального исходя из ресурсов, времени и социальных сил, способных обеспечить их реализацию; это работа с альтернативами, глубокий анализ степени вероятности и многовариантность возможных решений, а если сказать коротко -это будущее в вариантах (с. 73). Говоря о сущности прогнозирования, автор выделяет его три взаимообусловленные функции и три стадии: 1) выявление тенденций (закономерностей) и факторов, обуславливающих возможные перемены (исследовательская стадия); 2) выявление альтернативных вариантов развития, их динамики в результате принятия тех или иных решений (стадия обоснования управленческих решений); 3) оценка хода и последствий реализации управленческих решений, непредвиденных изменений внешней среды, ситуаций для своевременного уточнения действий в случае необходимости (стадия контроля и коррекции) (с. 71). Автор рассматривает алгоритм и методы социального прогнозирования, эффективность социальных прогнозов. Подробно показаны также социальное планирование (история возникновения, сущность, формы и методы, показатели и нормативы); социальное проектирование (сущность, методология, методы и этапы, виды, действенность социальных проектов); социальное программирование (объект программирования, сущность и специфика, формы и методы, алгоритм программирования) (с. 87 - 135).

Отдельная глава (гл. 8) посвящена социальным технологиям как одному из новейших терминов в социологической науке. Здесь мы узнаем, что такое социальная технология, каковы формы, виды и этапы социальных технологий, насколько важна технологическая культура, какое место занимает социальный эксперимент, а также инновации в структуре технологий управления.

Управление и его исследование начинается в организации, трудовом коллективе. И сюда же его результаты возвращаются в виде материальных и социальных благ, получаемых в процессе управленческой деятельности. Вполне правомерно, что в рецензируемом учебнике подобающее место отведено социологии организаций как специфической управленческой концепции.

На основании анализа научных источников представлены разнообразные подходы к пониманию природы организации, ее развития, внутреннего строения, взаимоотношений с внешней средой, роли в принятии решений и т.д. "Парадокс состоит в том, - замечает автор, - что, несмотря на разнообразие, несходство и даже противоположность многих теоретических моделей, практически все они находят применение в тех или иных сферах управленческой практики при решении различных задач" (с. 161). Если же отвлечься от теоретических моделей, а представить организацию как реальное образование, то, считает автор, - это очень значимое социальное явление, которое выполняет множество функций по отношению как к макро-, так и к микросоциуму... Понять и даже представить себе жизнь современного общества без существования множества организаций, действующих как на социетальном (государство, церковь, политические партии), так и локальном уровне (производственная организация, место жительства или отдыха), просто невозможно (с. 165). Обращает на себя внимание определение организации как специфического и достаточно сложного социального объекта, "который в наиболее концентрированном виде фокусирует

в себе многие свойства социальных систем, а также наиболее отчетливо отражает проблемные ситуации, имеющие как научное, так и прикладное значение, часть из которых невозможно решить без участия социальных наук и в частности социологии" (с. 161).

Заключительный, третий, раздел учебника посвящен *человеческому фактору управления* - управлению человеческими ресурсами как особой функции, пронизывающей в рамках организации все этапы управленческого цикла - от предвидения до технологии. Речь идет не только о признании роли и значения человеческого фактора, но и использовании его как активной созидающей, координирующей силы, об эффективном использовании исполнительского и творческого потенциала всех работников для достижения высокого результата, обеспечения конкурентоспособности организации.

Автор анализирует состояние и акцентирует внимание на проблемных теоретических и практических вопросах. Прежде всего, обратим внимание на то, что "человеческий компонент любой организации - это не только и не столько объект управления, но и ценный дефицитный ресурс, необходимый для успешного функционирования и развития" (с. 176). Апробация и легитимация термина "управление человеческими ресурсами" ("Human Resource Management" (HRM)) поставили вопрос о необходимости профессионализации этой деятельности, о мотивации и развитии производственного персонала, о теснейшей связи кадровой политики с общеорганизационными целями, а также интересами, личными интересами и целями работников.

Вместе с тем не все, кто имеет отношение к кадровому потенциалу, четко представляют, что есть *"управление человеческими ресурсами"* в современном понимании, и чем оно отличается от *"управления персоналом"* в привычном его бытовании в деловой лексике. Автор справедливо замечает, что на практике в организациях не сформировалась система профессионального влияния на активизацию, развитие и рациональное использование человеческих ресурсов, не созданы полноценные службы управления персоналом, ощущается дефицит кадров, которые *"с полным правом могли бы рассматриваться в качестве специалистов в сфере УЧР"*. В российских вузах фактически отсутствуют специальности и специализации по проблемам управления человеческими ресурсами и др.

В разделе раскрывается сущность и содержание *понятия "управление человеческими ресурсами"*, субъекты деятельности в сфере управления человеческими ресурсами, обозначены пути совершенствования УЧР. *В наиболее общем виде, - читаем в книге (с. 177), - управление человеческими ресурсами определяется как такое направление управленческой деятельности, в котором человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования и развития, фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей"*.

И в теории, и на практике никогда не перестает быть актуальной проблема стиля управленческой деятельности, *"почерка руководителя"*, по выражению Ж. Т. Тощенко. Каким же должен быть этот почерк в современных условиях и что важно исследовать социологам? На эти и другие вопросы управленческого стиля найдем ответы в главе 11 рецензируемого учебника. Сложность объекта и предмета стиля управления предопределила появление множества подходов к данному феномену, привлекла внимание многих авторов: от античности до наших дней. Анализируя теорию личностных черт на основе бихевиористского и ситуационного подходов, Ж. Т. Тощенко существенно углубляет, систематизирует видение важных проблем стиля. Так, рассматривая теорию, где авторы выделяли свыше 100 различных черт, которыми должен обладать руководитель, Ж. Т. Тощенко приходит к выводу, что *"классификация предложенных исследователями черт позволяет выделить восемь возможных кластеров качеств, присущих эффективному руководителю"* (с. 194). Понятно, что "расфасовка" по кластерам окажет существенную помощь практикующему социологу, действующему кадровику. Приведем краткую характеристику этих кластеров (с. 194 - 199): *первый кластер* характеризуют акмеологические черты, т.е. такие черты, которые показывают высокий уровень развития способностей и профессионализма руководителя; *второй кластер* представляют функциональные черты, позволяющие руководителям осуществлять механизм управления;

*третий кластер* составляют социальные черты руководителя, которые проявляются у него при взаимодействии с другими людьми (подчиненными);  
*четвертый кластер* черт эффективного руководителя составляют психологические черты, описывающие темперамент, характер или склонности;  
*пятый кластер* личностных черт составляют т.н. интеллектуальные черты, описывающие умственную деятельность руководителя;  
*шестой кластер* представляют т.н. "волевые качества";  
*седьмой кластер* составляют т.н. врожденные качества, задающие тон лидерства - доброта, порядочность, честность, справедливость и т.д.;  
*восьмой кластер* личностных черт составляют так называемые аксиологические черты, характеризующие отношение руководителя к различным ценностям.

Хотя теория черт подвергалась критике, она просуществовала примерно до середины XX в. Затем последовали другие теории, акцентировавшие внимание на поведенческом аспекте, на необходимости учета реальных ситуаций, количественных показателей, значимости моделирования как действий руководителя, так и поведения подчиненных, важности при выборе стиля иметь в виду уровень подчиненных, их понимание задачи, способность и готовность ее реализовать и т.д. Подробное рассмотрение различных подходов - оправдавших и не оправдавших себя - дает богатую пищу для размышления и поиска современным социологам и управленцам. Завершая главу о стиле управления, автор справедливо замечает, что *"современные теории управления стараются отойти от какой-то одной составляющей эффективного управления, делая акцент на синергии, определяя таким образом, стиль руководства как четкость в формировании целей и установок, готовность учитывать мнение других, проявлять терпимость к неудачам подчиненных, мотивировать их поведение, выбирая наиболее оптимальные способы воздействия на сотрудников"* (с. 218).

Столь же важным (как и проблема стиля) остается участие работников в управлении производством. *"К осознанию значения этого феномена - управляющего работника - научная мысль и производственная практика шли постепенно..."*: от полного выключения его из практики менеджмента до всестороннего системного соучастия ("participation"), социального партнерства. Проанализировав основные подходы к исследованию соучастия в управлении, автор делает ряд выводов (с. 224):

- осознание работником факта своего участия в управлении предприятием служит стимулом для повышения качества своего труда и укрепления трудовой дисциплины. Следствием этого является снижение текучести кадров на предприятии;
- участие в управлении повышает у работников чувство ответственности за качество выполнения работы;
- участие в управлении придает работнику уверенность в себе как соучастнике общего дела...

Каков же путь становления и развития *патисипативного* управления? На какой основе оно складывалось и на какие компоненты следует обращать особое внимание? Автор систематизирует их следующим образом:

- во-первых, это постепенное, регулярное и возможно более полное информирование работников.* Было замечено, что недостаток информации (или ее отсутствие) становятся серьезной базой для отчуждения людей от дел производства;
- во-вторых, это не только владение информацией, но и ее обсуждение, что повышает степень причастности людей к делам производства;*
- в-третьих, соучастие в управлении - это учет и поощрение наиболее передовых и наиболее прогрессивных идей;*
- в-четвертых, соучастие в управлении непременно включает привлечение различных общественных и самостоятельных организаций и структур к решению проблем производства;*
- в-пятых, соучастие в управлении - это согласование интересов, обеспечение сотрудничества не вопреки устремлениям отдельных профессиональных групп, а в сочетании с ними;*
- в-шестых, это постоянное делегирование полномочий, когда вышестоящие звенья управления передают нижестоящим права и возможность решать те или иные дела, касающиеся их трудовой и повседневной жизни.*

Автор не оставляет без внимания проблемные вопросы делегирования полномочий, забвения некоторыми руководителями значимости и пользы этих процессов, и даже возможной узурпации прав и полномочий всех работников. Правомерной пред-

ставляется постановка вопроса о том, "чтобы противостоять отходу назад, необходимы как правовые, так и корпоративные правила сохранения достигнутого в соучастии в управлении..." (с. 230). Особое место в привлечении работников к управлению производством, - подчеркивает автор, - *занимают попытки сделать их собственниками* тех предприятий и организаций, в которых они работают через приобретение акций, что поможет избавиться от стереотипа в сознании "это не мое", "это - хозяйское, или государственное".

Исключительно интересна и созвучна нашему времени глава 13, посвященная управлению творческим потенциалом работников и организации. Этот аспект социальных ресурсов труда - творчество и побуждение к нему, - пишет автор, ознаменовал появление новой - еще одной - грани глубинных потенциальных возможностей человека и их использование в целях повышения эффективности производства и обогащения личности работника (с. 241). Интересный штрих: до 30-х годов XX в. о творческом труде говорилось только применительно к деятельности художников, писателей, ученых; до этого трудом называли не всякую полезную деятельность, а только творческую, нетворческий труд называли работой.

В данной главе подробно рассматриваются сущность и специфика творчества, сферы творческой деятельности, процессы рассудочного мышления и процессы творческого мышления, обращается внимание на необходимость в современных условиях экспериментального мышления вместо стандартных решений. Здесь также приводятся составные творческого потенциала (креативности) субъекта: познавательный потенциал; преобразовательный-предметный потенциал; аксиологический потенциал; коммуникативный потенциал; художественный потенциал. Рассмотрены этапы, типы, формы и фазы творческого труда в историческом контексте, а также методы организации творческого процесса и перспективы развития творчества в организациях (с. 243 - 262).

Заключительная 14 глава посвящена анализу социально-психологических ресурсов организации, открытых наукой и практикой управления в 30-е годы XX в., и ставших *"логическим продолжением предыдущих этапов использования сущностных сил человека..."* (с. 264). Автор прослеживает развитие процесса включения психологических наук в теорию и практику управления от Г. Мюнстербергера, Ф. Тейлора, Э. Мейо с его 20 тыс. интервью, Ф. Ретлисбергера, Р. Ликерта до современности. Хотгорские эксперименты, школа человеческих отношений, психологическое стимулирование труда и поведения, утверждение представления о предприятии как о "социальной", а не только технико-организационной единице, успех которой зависит от согласования функций ее "формальной" и "неформальной" структур, межличностные отношения в первичной организации, отношения "руководитель-подчиненный", "диады" и "триады", "созвездия" и другие формы взаимоотношений и взаимодействий в трудовом коллективе, создающие его социально-психологический климат, - далеко не полный перечень вопросов, освещенных в этой главе.

Справедливо подмечены негативные черты социально-психологического климата взаимоотношений в коллективе в советский период и в современных условиях. Если в советское время долгие годы формировался тип личности с высокой степенью согласия с групповыми ценностями, с подчинением личных интересов неким высшим соображениям, что в итоге рождало неверие, цинизм, принцип "не быть, а казаться", то в современных условиях интересы человека имеют тенденцию перемещаться из сферы общественно-производственной в сторону семейно-бытовых и личных потребностей. Одним словом, в данной главе есть ответы на многие интересные и жизненно важные вопросы как практического, так и научно-теоретического плана. Труд Ж. Т. Тощенко, безусловно, относится к числу произведений, которые можно и нужно внимательно читать как ученым социологам, студентам, практикующим управленцам, так и многим работникам различных сфер нашей жизнедеятельности.

А. Н. ДАНИЛОВ, член-корр. НАН Беларуси; П. П. УКРАИНЕЦ, доктор исторических наук, профессор