

© 1995 г.

Р.Д. ХУНАГОВ

ПРОБЛЕМА РАЦИОНАЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

ХУНАГОВ Рашид Думаличевич — кандидат философских наук, советник Президента Республики Адыгея,

Каков смысл расхожего в социальной науке и публицистике утверждения: современные общества все в большей становятся организованными? Квалифицированный, детальный и аргументированный ответ на вопрос весьма труден. В работах ученых, речах политиков, поведении управленцев, статьях публицистов — везде, где появляется такое утверждение, оно приобретает различный смысл, в зависимости от интересов и положения индивидов и организационных структур. Если перейти на более широкий уровень обобщения, можно сказать: значение социальных институтов и организаций в общественной жизни на протяжении XX в. постоянно возрастало. Институциональная структура современного общества характеризуется все большей взаимозависимостью элементов. При анализе современного общества нельзя упускать из виду процессы и результаты функционирования институтов и организационных структур и их роль в социокультурных процессах. Выявление законов и правил существования и развития институционально-организационных систем стало одной из центральных проблем современной социологии, политологии, политической философии и теории организации.

Проблема анализа принципов организации современного общества глубоко укоренена в истории социально-философской и социологической мысли. На рубеже XIX—XX вв. доминировал интерес к обществу в целом и проблемам его функционирования и развития. В первой половине XX в. такой подход постепенно терял популярность, за исключением марксистской социологии, которая из-за своих «глобалистских» притязаний и институционально-идеологического закрепления так и не смогла объяснить причины трансформации современного общества. Однако во второй половине XX в., особенно с 70-х годов, и в западной немарксистской социологии намечился совершенно определенный поворот к обновленному пониманию общества как глобального целого.

Причины этого поворота могут быть различными, но их общее основание, видимо, заключается во всеобщем ощущении кризиса современного индустриального и постиндустриального общества, независимо от специфики его политических систем. Правда, проблематика социальных институтов и организационных структур, с точки зрения их роли в обществе и ответственности за кризис, никогда не угасала в социологической традиции. Но если в 1920—1960 гг. она была отодвинута на периферию научных интересов, то в последующие десятилетия произошел взрыв исследовательского интереса к ней [1]. Потребность в систематизации и кумуляции

соответствующего знания дала новый импульс развитию социологической теории, особенно таких ее отраслей, как социология организаций и инвайронментальная социология [2]. Хотя споры об их специфике продолжаются, а иногда только начинаются, и состояние данных сфер знания в России (не говоря уже о практическом применении) нельзя считать удовлетворительным, перспективность складывающихся здесь подходов к постановке глобальных проблем современного общества, включая проблему рациональности его организационных структур, не вызывает сомнения. Можно ли считать рациональными принципы организации современного общества и его организационных структур — вот вопрос, для ответа на который требуется предварительная систематизация таких подходов.

Богатство концепций, появившихся в последние десятилетия в контексте поставленного вопроса, не исключает строгого отбора точек зрения и проблем. В нашей статье будет рассмотрена лишь одна из них, позволяющая выявить точки соприкосновения социологии организаций и инвайронментальной социологии.

В самом общем виде под «рациональностью организационных структур» понимается способ осознания и оперативной реакции всей сети социальных институтов и организаций на актуальные и перспективные социальные потребности, а также степень их эффективности и успеха в достижении поставленных социальных целей. Такой подход отличается от доминирующего пока в социальной науке понимания «рациональности» как предиката только индивидуальных решений.

Любые институты и организации всегда действуют в более широкой социальной среде. Хотя это утверждение звучит тривиально, существует сильнейшая тенденция пренебрежительного отношения к анализу влияния среды на деятельность современных организаций, причем эта тенденция проявляется не только на практике, но и в теории. Отметим попутно, что лишь характер конкретных проблем может определять отбор тех или иных факторов среды для анализа. Среда любой организации образуется такими внешними факторами, которые непосредственно влияют на достижение ее целей. Причем данные факторы либо вовсе независимы от организаций, либо контролируются ими в незначительной степени.

Степень сложности среды — основная переменная данного уровня анализа. Чем более сложна среда, тем больше неопределенность и риск в деятельности организационных структур и тем меньше предвидимость результатов деятельности [3]. Если организация действует в сложной природной и социальной среде и стремится полностью использовать свои потенциальные возможности, то сложность среды должна находить свой эквивалент в сложности целей и задач организации. Это в свою очередь обуславливает тип принятой организационной структуры. Правда, бывает и так, что организация просто модифицирует свои цели для увеличения сферы свободы в выборе или формировании среды. Иначе говоря, проблему рациональности общества и его организационных структур можно обсуждать в ходе анализа трех групп факторов: целей, структур и характера среды общества и всего комплекса его организаций. Вопрос об их рациональности получает следующую формулировку: насколько эффективно данный тип организационной структуры реализует свои цели в данных условиях среды?

На этот вопрос невозможно ответить без учета теоретико-методологических традиций социального знания. Наш выбор идеального типа бюрократии М. Вебера объясняется рядом обстоятельств.

М. Вебер не был пионером в сфере теоретического анализа рациональности организационных структур. Значительно раньше эта проблема поставлена в трудах А. Сен-Симона, О. Конта, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма. В трудах К. Маркса тоже можно обнаружить очерк достаточно целостной и строго сформулированной теории государственной бюрократии [4]. Однако именно концепция идеального типа бюрократии М. Вебера дала толчок эмпирическим исследованиям, теоретическим дискуссиям и идеологическим баталиям. Идеальный тип бюрократии относится к организационно-управленческим структурам и процессам вообще, независимо от того, идет ли

речь о государственной администрации, промышленном предприятии, армии, научно-исследовательских институтах или религиозных сектах и церквях. Тем самым данная концепция может служить надежным ориентиром для обобщения эмпирических исследований различных социальных институтов и организационных структур, действующих в разных условиях среды.

Надо подчеркнуть также, что выделенные Вебером три идеальных типа господства — традиционный, харизматический и легальный — образуют составную часть его исторической концепции. И потому согласие или несогласие с нею будет всегда зависеть либо от того варианта философии истории, который существует в институционально-организационном и идеологическом оформлении в любом обществе, либо от признания или отбрасывания философско-исторической рефлексии вообще. Обе ориентации существуют в современной методологии науки, включая всю сферу социального знания [5].

Широкий (отношение между аппаратом управления и обществом) и узкий (отношения внутри аппарата управления, бюрократический этос) смысл веберовской концепции бюрократии использовался самим ее автором и его последователями как для культурно-исторических противопоставлений, так и для решения вопроса о соотношении специфических и универсальных характеристик организационно-управленческого аппарата вообще. Вебер считал, что бюрократическая организация может с одинаковым успехом применяться во всех сферах человеческой деятельности. Такой тип организации более «рационален» по сравнению со всеми остальными, существовавшими и существующими в истории. Он обеспечивает предвидимость и возможность учета результатов деятельности. Функционирование бюрократии подчинено безличным нормативным принципам. Писаная документация обеспечивает накопление опыта о прошлых организационно-управленческих ситуациях и его использование в практике управления.

Несмотря на кажущуюся простоту идеальный тип бюрократии породил множество проблем при его толковании и все еще непреодоленных недоразумений. Главная из них — приписывание «рациональности» бюрократическому типу организации. Это положение базируется на множестве эмпирических утверждений, которые нуждаются в проверке и критическом осмыслении [6].

Во-первых, идеальный тип бюрократии не относится непосредственно ни к одной из реально существующих организационно-управленческих структур. Во-вторых, он не может считаться совокупностью требований или условий, которым должна удовлетворять организация для того чтобы достичь рациональности, хотя такое мнение нередко высказывается в литературе [7]. В-третьих, Вебер не был апологетом бюрократии, его отношение к ней амбивалентно, из-за чего соотношение описательного и нормативного аспектов при анализе рациональности организационных структур всегда должно устанавливаться заново. А это противоречит одному из главных требований веберовской методологии — свободе науки (в данном случае — теории и социологии организации) от оценочных суждений.

Как известно, веберовская концепция бюрократии возникла на основе противопоставления организационных форм промышленного производства, управления и политики второй половины XIX — начала XX в. патримониальной администрации. Недостатки бюрократических организаций уже при жизни Вебера были достаточно хорошо известны. С одной стороны, Вебер усматривал в развитии бюрократии доказательство роста «рациональности» современного индустриального или капиталистического общества. С другой стороны, в бюрократии он видел серьезную угрозу для свободы индивидов и дальнейшего развития культуры Западной Европы. Однако, как показала история Европы XX в., харизматическо-популистская тенденция социальных и политических процессов представляет ничуть не меньшую угрозу, из-за чего «рациональная бюрократия» может обслуживать самый грубый и неприкрытый произвол. Внутренние противоречия веберовской концепции вытекают из того, что

основные научные интересы Вебера не были непосредственно связаны с проблемами функционирования современных организаций.

Идеальный тип бюрократии — методологическое средство для анализа развития западноевропейского капитализма и культуры. Вебера прежде всего интересовал вопрос: какие свойства обусловили то, что бюрократический тип организации более «рационален» по сравнению с остальными? Из описания идеального типа ясно, что он создан путем противопоставления данной формы организации более ранним, но по-прежнему существующим в культуре формам. Иными словами, идеальный тип бюрократии образован в результате суммирования свойств, которые предрешают у н и к а л ь н о с т ь капиталистического производства. А поскольку капиталистический способ экономической и социальной организации более эффективен по сравнению с предшествующими, постольку Вебер полагал, что именно данные свойства определяют р а ц и о н а л ь н о с т ь его организационно-управленческих форм.

Это суждение Вебера можно признать истинным по двум основаниям: 1. Оно соответствует специфике развития капитализма в XIX в. 2. Оно совпадает с мнениями других теоретиков (О. Конта, К. Маркса, Г. Спенсера, К. Пирсона, Э. Дюркгейма и др.) о специфике этого развития, хотя указанные мыслители нередко занимали противоположные методологические позиции, а в вопросах политики и перспектив социального устройства расходились еще больше.

Однако Вебер, подобно другим теоретикам, был сыном своего времени, акцентировавшего прогресс разума в истории, хотя нарастание иррационалистических тенденций в ней не ушло от внимания Вебера. И все же он абсолютизировал утверждение о рациональности бюрократической организации. Усложнение среды, в которой она действует, ставит под вопрос ее рациональность.

Веберовская концепция стимулировала дальнейшее обсуждение проблем социальной организации на макро-, мезо- и микроуровнях. Уже в 1930-е годы появляются Первые работы, в которых, с одной стороны, фиксируется расхождение «субстанциональной» и «функциональной» рациональности в современном обществе и рост последней за счет первой (прежде всего в работах К. Мангейма [8]), с другой стороны, описываются «дисфункции» бюрократической организации, хотя авторы теории дисфункций и соглашались с концепцией Вебера. Данные дисфункций образуют «побочный результат» именно тех свойств организации, которые Вебер считал основанием бюрократической рациональности: регулирование поведения уставами и предписаниями, безличность, специализация, иерархия и т.п. После второй мировой войны, особенно в 50—70-е годы, появилось множество работ, в которых фиксируются фундаментальные противоречия идеального типа бюрократии. Эти противоречия находят также отражение в действительных организационно-управленческих проблемах на уровне как общества, так и отдельных организационных структур. Если обобщить данные работы, можно сказать: бюрократическая организация является частично рациональной. Критика концепции Вебера идет в трех направлениях, и мы их кратко рассмотрим. Такой подход нам представляется более продуктивным, нежели акцент на чисто идеологические аспекты усвоения и критики Вебера, который предлагают, к примеру, Ю. Бородай и Ю. Давыдов.

В предисловии к американскому изданию работы М. Вебера «Хозяйство и общество» Т. Парсонс сформулировал гипотезу: идеальный тип бюрократии включает два противоположных основания деятельности — бюрократические и профессиональные элементы [9]. Власть на основе профессионального знания и власть на основе места в бюрократической иерархии образуют альтернативу, а не взаимодополнение. Послушание профессионалу опирается на признание его знаний и умений и потому является добровольным. Бюрократическая власть связана с правом выдавать указания в соответствии с позицией в иерархии. Это право обязывает подчиненных к послушанию под угрозой применения санкций. Следовательно, речь должна идти о двух различных основаниях легитимизации власти в организациях.

Данная гипотеза была затем подвергнута эмпирической проверке американскими

социологами. В частности, С. Уди при описании идеального типа бюрократии выделил две группы элементов — бюрократические и рациональные [10]. К первой группе относятся иерархическая структура власти, специализация персонала на выполнении особых функций и дифференциация заработной платы в соответствии с местом в иерархии. Вторую группу образуют конкретные цели деятельности, акцент на выполнение задач, частичное участие и компенсирующее вознаграждение. На основе статистического анализа 150 организационных структур в доиндустриальных общностях С. Уди показал, что в формальных организациях существует тенденция к возникновению позитивных связей между элементами одной группы и негативной корреляции элементов различных групп. Чтобы организация функционировала эффективно, требуется создание специального механизма взаимного приспособления. Аналогичные суждения можно встретить и в отечественных исследованиях [11].

На наш взгляд, эти исследования не совсем корректно ориентированы. Идеальный тип бюрократии относится к организациям, возникающим в капиталистическом обществе. Поэтому анализ поведения индивидов в доиндустриальных общностях не может служить доказательством противоположных ориентации.

В аналогичном направлении движется мысль А. Стиншомба, базирующего свои выводы на анализе строительного производства в США [12]. Он тоже выделяет шесть элементов, три из которых (постоянство деятельности, иерархия и писаная документация) считает бюрократическими, а следующие три (установленный раздел компетенции, служебные обязанности и власть) — профессиональными. При этом следует учитывать низкую степень бюрократизации строительного производства в отличие от других отраслей, ориентированных на массовую продукцию. Изменчивость типа и количества потребностей, а также пространственный разброс места работы в строительстве приводят к тому, что бюрократическое управление становится неоправданным с экономической точки зрения. В таких условиях профессионализм персонала превращается в компенсирующий механизм координации.

Его специфика в том, что он предполагает максимальную самостоятельность низших уровней и полную децентрализацию решений. В строительном производстве выступает только три элемента идеального типа бюрократии. Стремление ввести или насадить остальные следует признать целиком иррациональным. На этом основании делается вывод о фундаментальном противоречии между профессиональными и бюрократическими элементами в веберовской концепции.

Р. Холл тоже отмечает сильную отрицательную корреляцию профессионального этоса и главных свойств бюрократической организации [13]. Единственное свойство, связывающее бюрократов и профессионалов, состоит в технической (в смысле Вебера) компетенции. Особенно сильно эта связь проявляется в самостоятельности профессионалов, что тоже указывает на возможность появления конфликта между профессионалами и чиновниками, поскольку всякая бюрократия стремится ограничить до предела или вообще ликвидировать самостоятельность индивидов.

В связи с этим появляется проблема таких механизмов координации, которые совпадали бы со специфическими требованиями профессионализма, возросшего до невероятных размеров в современном обществе. Анализируя эту проблему, Д. Марч и Г. Саймон ввели различие между координацией-планом и координацией-обратной связью [14]. Первый тип организационно-управленческой координации наиболее эффективен тогда, когда управленец имеет дело с рутинизированным разделением труда, при котором простые задачи ставятся перед персоналом, обладающим низкой квалификацией. Второй тип характерен для организаций, чей персонал обладает высокой профессиональной квалификацией. В организациях, базирующихся на первом типе координации, преобладает коммуникация «сверху вниз». Второй тип связан с коммуникацией «по горизонтали». Тем самым проблема горизонтальных коммуникаций становится одной из существенных для сложных организационных систем. И даже политические трансформации в современном обществе, как показал О.Н. Яницкий, не в состоянии решить эту проблему даже на высшем уровне иерархии [15].

Здесь мы подходим к вопросу: можно ли использовать идеальный тип бюрократии для анализа современных организаций? Как показал П. Блау, при определенных условиях такой тип организации может функционировать эффективно [16]. Эти организации относительно однородны с профессиональной точки зрения, обладают простой структурой целей, рутинизированными задачами и действуют в стабильной среде. Однако данный тип условий и организации постепенно сдает свои позиции, хотя в состоянии образовывать самые причудливые комбинации с новейшими тенденциями в теориях государственного аппарата и государственной службы, легитимности и технократии [17]. Будет ли он вытеснен сложными организационными системами, в которых все большую роль будут играть высококлассные специалисты-профессионалы? На этот вопрос можно дать, только предположительный ответ, если не впадать в теоретическую эйфорию и учитывать реальный социальный и организационный базис множества антиутопических построений.

Надо отметить и то, что под общим термином «профессионалы» может помещаться множество различных профессиональных групп, интеллектуальных и поколенческих формаций, ориентации и интересов. Поэтому исходное противопоставление «чиновник — профессионал» упрощает суть дела. Управленческая деятельность становится все более профессиональной, а отношения между аппаратом управления и обществом зависят от множества частных и общих колебаний политического режима, политического курса, политического лидерства и ряда других трудноуловимых факторов. Следовательно, конфликты могут возникать не только между чиновниками и профессионалами, но и между различными группами профессионалов. Особенно это относится к группам, занятым различными видами духовного производства, в которых принадлежность к той или иной «школе» и специфический корпоративный дух сильнейшим образом влияют на эти конфликты. Современные организации состоят из множества групп с частично совпадающими, а частично различными и противоположными группами интересов. Монокрайтическая модель организационных структур не может быть надежным средством анализа таких систем.

Следовательно, можно согласиться с утверждением о том, что главная проблема заключается в степени самостоятельности профессионалов при формулировке оперативных целей организации, природы решаемых задач, способа использования знания и контроля над используемыми средствами [18]. Если она достигнута, то конфликт между специалистами и организационной иерархией становится все более гипотетическим. Априорное противопоставление оснований власти не дает возможности адекватно описать природу и характер протекания и решения организационных проблем. Социальные конфликты всегда возникают в определенных организационных структурах, «рациональности» которых должна постоянно находиться под подозрением.

Сопоставляя веберовскую модель бюрократии с реальностями современных организаций, нетрудно указать еще один тип возможных конфликтов. А. Этциони отмечает, что бюрократия базируется на координации деятельности нижних уровней с опорой на установленную и четкую иерархию служебных зависимостей [19]. Тогда как знание есть атрибут индивида и не может передаваться другому индивиду в декретном порядке. Окончательный критерий профессиональной деятельности — ее соответствие достигнутому уровню знаний и умений специалиста. Перед началом действия он может консультироваться с другими специалистами, но решение должен принимать самостоятельно. Бюрократическая же деятельность может быть обоснована ее соответствием обязательным предписаниям и нормам, а также указаниям непосредственного начальства — представителя высшего уровня служебной иерархии.

Бюрократическая организация располагает такими поощрениями, которые являются внешними по отношению к профессиональной деятельности. Повышение зарплаты, продвижение по службе, фаворитизм, моральные поощрения и т.п. возникают в результате послушного выполнения указаний высшего уровня иерархии. Такой тип поощрений в большей степени способствует конформизму, нежели профессиональной и организационной инновации. С другой стороны, творчество как

предпосылка любой инновации есть результат внутренней потребности личности и связано с чувством глубокого внутреннего удовлетворения, которым бюрократическая организация манипулировать не в состоянии. Бюрократические поощрения всегда связаны с распределением власти и статуса, за обретение которых конкурируют индивиды и группы. Однако эта конкуренция может не иметь никакой связи с улучшением эффективности организации для достижения ее целей. Поэтому конфликты в бюрократических организациях отличаются скрытностью, а цели организации выступают как идеологическая ширма своекорыстных и корпоративных интересов.

Всякая организационная инновация, понятая как изменение в сложившейся структуре связей и отношений внутри организации, связана с признанием явности и правомерности конфликтов. Это означает, что дела и вопросы, которые раньше составляли предмет табу, главным образом раздел власти и влияния, становятся предметом свободной и публичной дискуссии [20], начинают осознаваться как нечто такое, что можно изменить, если того требуют общие интересы и цели организации. Они тоже становятся предметом полемики. Любая инновация независимо от того, относится ли она к профессиональной деятельности, организационной структуре или ее связям с обществом, в большей или меньшей степени нарушает внутренний уклад отношений власти и привилегий.

Этим объясняется тот факт, что всякое новшество вызывает большее или меньшее сопротивление в бюрократических организациях. Сила такого сопротивления зависит от структуры организации, давления среды и множества других факторов, «рациональность» которых всегда может быть оспорена, как показал Ю. Хабермас, с методологической, социальной, политической, организационной и личностной точек зрения [21]. На этом основании можно сформулировать гипотезу: в структурах бюрократического типа конфликты отличаются скрытым характером и партикуляризмом интересов, и чем меньше давление внешней среды, тем больше сфера свободы для реализации партикулярных интересов групп и личностей в организации или тех групп и личностей из внешнего окружения, которые в состоянии экономически, политически и идеологически контролировать данную организацию. При таких условиях цели организации, какими бы они ни были, могут рассматриваться как идеологическая «рационализация» доминирующих интересов.

Эта гипотеза подтверждается социологическими исследованиями. В частности, Д. Марч и Т. Саймон фиксируют четыре типа реакции организаций на появление конфликта:

1. **Поиск решения.** Этот тип предполагает общность целей, и проблема состоит в нахождении такого решения, которое соответствует общим интересам и критериям конфликтующих сторон.

2. **Договор.** Если цели членов организации различны, но могут меняться, то на определенном этапе конфликта возникает убеждение: общие цели могут быть обнаружены, а несогласие относительно вспомогательных целей может быть устранено посредством апелляции к общим ценностям. Если в нервом случае мы имеем дело с поиском новых альтернатив, то во втором акцент делается на согласование частных целей. Но это не исключает поиска новых возможностей, например адекватных критериев решения.

3. **Торги.** Если интересы сторон конфликта принципиально различны и их согласовать невозможно, то стороны апеллируют к общезначимым благам и ценностям. Наряду с признанием конфликта признается и необходимость соблюдения правил игры.

4. **Политиканство.** Межгрупповой конфликт интересов существует, но сфера и правила торгов остаются неопределенными. В этом случае стороны прибегают к третейскому суду, привлекая по общему согласию арбитров [14, с. 210—213].

Два первых типа разрешения конфликтов Марч и Саймон называют аналитическим типом, два последующих — торгами. В то же время в большинстве случаев

способ решения конфликта имеет слабую связь с его объективным характером. Если руководство организации стремится сохранить гармонию и общность интересов, то конфликты решаются с помощью аналитического метода. Но даже если возникают торги и политиканство, они тоже скрываются под видом анализа. И в этом случае естественная реакция организации отражает общую закономерность: «Отказ от поиска объективно рационального и прагматическая рационализация отдельных явлений» [22].

Однако может возникнуть и иная ситуация. Конфликты аналитического и объективно-рационального характера решаются путем торгов и политиканства. Это происходит тогда, когда руководство организации не обладает соответствующим профессиональным знанием, но стремится удержать специалистов под контролем. В этом случае не только организационным, но и профессиональным конфликтам придается политическое содержание, а руководство выступает в роли арбитра. Подобная ситуация понижает качество организационных решений и парализует инновации, ибо во избежание вмешательства высших уровней группы специалистов пренебрегают спорными проблемами. А только анализ таких проблем может привести к новым нетривиальным решениям.

М. Крöße отмечает: «Способность современных организаций к инновациям зависит прежде всего от наличия таких правил игры, которые вознаграждают кооперативную, конструктивную и новаторскую деятельность вместо того, чтобы стремиться к сохранению равновесия, гармонии и консервации существующих отношений. Никакая формальная демократия и никакие правовые обязанности не помогут создать климат, благоприятствующий инновации, если не осуществляются глубокие изменения в правилах политической игры в рамках данного организованного целого» [23].

Следует подчеркнуть еще один аспект проблемы, развиваемый в работах по общей и социальной кибернетике, теории систем и теории принятия решений. Причиной иерархического строения организации являются не только отношения власти и уклад привилегий, но и необходимость уменьшить разнородность системы. Чрезмерная разнородность затрудняет координацию и интеграцию организации, хотя создает больше возможностей для новшества. Причем, как отмечают П. Блау и В. Скотт, группы, выполняющие относительно простые и определенные задачи, решают их лучше, если имеют строго определенную иерархическую структуру. Группы, работающие над комплексными и неопределенными задачами, выполняют их лучше, если структура отношений определяется менее строго [24]. Если главной проблемой является координация действий, то иерархические структуры выполняют ее наилучшим образом. Но если требуется новая идея или наиболее эффективное решение, то иерархия образует важный фактор торможения.

Тормозящее влияние отношений власти на инновацию очевидно. При сильном давлении среды проблема правомочности конфликта, терпимость к критике и различным мнениям становится важнейшим фактором эффективности организации. Это относится и к иерархическим структурам. В целом организация может решать конфликты и укреплять внутреннюю интеграцию, если они решаются на том уровне, на котором сосуществуют иерархическая власть и профессиональная компетентность. В простых организациях, действующих в стабильной среде, этот уровень находится на вершине иерархии. Но чем более сложна организация и чем больше неопределенность среды, тем на менее низком уровне должны решаться конфликты.

Хотя теория социальной организации длительное время развивалась в отрыве от экологических исследований, они все же сформулировали критерий, позволяющий в перспективе соединить эти отрасли знания и построить типологию организационных структур в зависимости от критерия неопределенности. Этот критерий описывает среду деятельности современных организаций. В частности, Ю. Литвак сопоставил деятельность бюрократических организаций с неопределенной средой и пришел к следующим выводам [25].

Чем больше организация, тем чаще она сталкивается с различными ситуациями в социальном окружении. Если для каждой из таких ситуаций создавать правила поведения, то число предписаний подрастет до такой степени, что организация потеряет способность приобретать новый опыт и знания.

То же самое относится к иерархии власти и определению прав, обязанностей и привилегий. Чтобы обеспечить эффективность организации, власть и привилегии должны опираться на действительные заслуги. При стабильной среде выполнить эту задачу просто. Но если каждое событие во внешней среде обладает уникальностью, то никакая иерархия недостаточна для достижения всех задач организации.

Принцип специализации персонала на выполнении определенных функций также сомнителен. Если проблемы возникают на разных уровнях одновременно и в то же время быстро меняются, то использование принципа специализации увеличивает неподвижность при принятии решений.

Требование безличности как составная часть идеального типа бюрократии тоже предполагает однородность среды. Однако при контакте с различными и меняющимися событиями индивиды могут ощущать неопределенность. Она может быть уменьшена путем расширения сети неформальных контактов между группами коллег. В некоторых случаях это увеличивает эффективность организации в неопределенной среде, но не в состоянии, как показал О.Н. Яницкий, сделать инвайронментальные ценности главными регулятивами своего поведения [26].

Наконец, отделение политических решений от административных, как предлагал не только М. Вебер, но и целый ряд практических политиков XX в., не соответствует реалиям организаций, действующих в сложной среде. Такое отделение означает, что общие правила административных решений соответствуют определенному политическому курсу и устанавливаются априорно (известная формула В.И. Ленина «Аппарат для политики, а не политика для аппарата» может быть показательным примером): но по отношению к организациям, действующим в сложной среде, эти правила должны отличаться такой степенью сложности, которая практически недостижима. Связь политических решений с административными — единственный способ решения этой проблемы. Однако такая связь способствует политизации и идеологизации организационно-управленческой деятельности, из-за чего отделить сферу рационально обоснованных и свободных решений от сферы элементарного произвола попросту невозможно, поскольку произвол переплетается с навыками профессиональной деятельности.

Тезис Вебера о «рациональности» бюрократических структур не соответствует действительности. Такие структуры обладали определенными достоинствами тогда, когда эффективность организации зависела от рутины и опыта работников, а среда деятельности была недифференцированной и относительно стабильной. Эти условия возникли в период первой промышленной революции и были затем закреплены всеми видами массового производства — от материального до духовного. Вертикальная и централизованная иерархия власти облегчала оперативную и координированную деятельность.

Однако бюрократическая организация неспособна приобретать иной тип знания, нежели знание, основанное на опыте и рутине. Попытки использовать научное знание путем образования так называемых «штабных отделов» или целых отрядов экспертов и советников ведут к внутренним напряжениям и конфликтам. Причина этого явления заключается в структуре бюрократической власти и доминирующем способе распределения привилегий, которые в большей степени способствуют пассивному послушанию, а не самостоятельности мышления и действия.

Иерархическая структура, регулирование поведения с помощью предписаний, строгое подчинение, узкая специализация и безличность отношений — балласт современного общества. Весь механизм, регулирующий отношения и функционирование организаций бюрократического типа, хотя он до сих пор доминирует в обществе, включая Россию, не может считаться рациональным.

ЛИТЕРАТУРА

1. См.: Социологический реализм и проблема онтологического обоснования социальной науки («круглый стол» редакции) // Социол. исслед. 1990. № 9; *Дмитриев А.В.* О социальной дезинтеграции и конфликте // Социол. исслед. 1992. № 10; *Козлова О.Н.* О методах анализа социокультурных явлений // Социол. исслед. 1993. № 10.
2. См.; *Пригожин А.И.* Социология организаций. М., 1980; Инвайронментальная социология: потрясение основ (аналитический обзор) // Социол. исслед. 1992. № 12; *Шелл Д.* «Среда и общество» или «Инвайронментальная социология»? Социол. исслед. 1992. № 12; *Яницкий О.Н.* Инвайронментальная социология вчера и сегодня // Обществ. науки и современность. 1993. № 2.
3. См.; *Павлова В.В.* Социальный риск в агросфере // Социол. исслед. 1993. № 10.
4. См.: *Макаренко В.П.* Анализ бюрократии классово-антагонистического общества в ранних работах Карла Маркса. Ростов-н/Д, 1985; *Макаренко В.П.* Бюрократия и государство. Ростов-н/Д. 1987.
5. См.: *Козыр-Ковальский С.* Макс Вебер и Карл Маркс. Варшава, 1967. С. 88 (на польск. яз.).
6. См.: *Ожиганов Э.А.* Политическая теория Макса Вебера. Рига, 1986; *Макаренко В.П.* Вера, власть и бюрократия: критика социологии М. Вебера. Ростов-н/Д, 1988; *Гайденок П.П., Давыдов Ю.Н.* История и рациональность. М., 1991.
7. См.: *Здравомыслов А.Г.* Принцип рациональности в современной социологической теории (гносеологические и культурологические основания) // Социол. исслед. 1990. № 12.
8. См.: *Мангейм К.* Человек и общество в эпоху реконструкции. Ростов-н/Д. 1994.
9. *Парсонс Т.* Предисловие // *Вебер М.* Теория социальной и экономической организации. Нью-Йорк. 1947. С. 58—60 (на англ. яз.).
10. *Уди С.* «Бюрократия» и «рациональность» в теории Вебера // Американское социологическое обозрение. 1969. № 12. С. 793—797 (на англ. яз.).
11. См.: *Демидов А.И.* Порядок как политическая ценность // Политические исслед. 1992. № 3.
12. *Стинишомб А.* Бюрократическое управление строительным производством: сравнительный анализ // Ежеквартальный журнал административных наук. 1969. № 3. С. 521—532 (на англ. яз.).
13. *Холл Р.* Профессионализация и бюрократизация // Американское социологическое обозрение. 1973. № 2. С. 201—220 (на англ. яз.).
14. *Марч Д., Саймон Г.* Теория организации. Нью-Йорк. 1970. С. 107—109 (на англ. яз.).
15. См.: *Яницкий О.Н.* Индустриализм и инвайронментализм: Россия на рубеже культур // Социол. исслед. 1994. № 3.
16. *Блау П.* Иерархия власти в организации. Сан-Франциско, 1969. С. 34—51 (на англ. яз.).
17. См.: Россия — США: опыт политического развития. Ростов-н/Д, 1993; *Волков Ю.Г., Лубский А.В., Макаренко В.П., Нарезный А.И.* Легитимность политической власти. Ростов-н/Д, 1994.
18. *Гейдебранд У.* Сравнительный анализ организаций. Нью-Джерси. 1973. С. 92 (на англ. яз.).
19. *Этциони А.* Сравнительный анализ сложных организаций. Нью-Йорк, 1961. С. 76—77 (на англ. яз.).
20. См.: Конфликтный менеджмент в политических и экономических структурах («круглый стол») // Социол. исслед. 1994. № 3.
21. См.: *Хабермас Ю.* Познание и интерес. Франкфурт-н/М., 1968 (на нем. яз.).
22. *Чаликова В.А.* Рациональное // Современная западная социология. Словарь. М., 1990. С. 287.
23. *Крозье М.* Блокированное общество. Нью-Йорк — Лондон. 1980. С. 57 (на англ. яз.).
24. *Блау П., Скотт В.* Формальные организации. Сан-Франциско, 1962. С. 116—144 (на англ. яз.).
25. *Литвак Ю.* Модели конфликта в бюрократической организации // Американский социологический журнал. 1971. № 9. С. 87—95 (на англ. яз.).
26. См.: *Яницкий О.Н.* Экологическая перспектива города. М., 1987.