

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Владимирский государственный университет
Кафедра социологии

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Методические рекомендации для студентов, обучающихся
по специальности 040201 – социология

Составитель
И.И. НЕЧАЕВА

Владимир 2006

УДК 316.354

ББК 60.568

С69

Рецензент

Кандидат философских наук,
директор Владимирского регионального центра
Института социологии РАН РФ

Ю.А. Прохоров

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Владимирского государственного университета

Социология организаций : метод. рекомендации для студентов,
С69 обучающихся по специальности 040201 – социология / Владим. гос.
ун-т. ; сост. И. И. Нечаева – Владимир : Изд-во Владим. гос. ун-та,
2006. – 72 с.

Содержат основные темы учебного курса «Социология организаций» с их кратким содержанием, а также планы семинарских и практических занятий. Предлагается примерный перечень контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы, итоговые тесты, тематика рефератов и курсовых работ, перечень вопросов к зачету (экзамену). Рассматриваются хронология развития теории и социологии организаций и основные модели организаций.

Предназначены для студентов, обучающихся по специальности 040201 – социология.

УДК 316.354

ББК 60.568

ВВЕДЕНИЕ

Цель курса – освоить методы изучения самой массовой и разнообразной формы объединения людей – мира организаций; раскрыть с системных позиций сущность государственных и общественных организаций, историю организационной науки и историю развития государственных и общественных организаций, в частности.

Задачи курса:

– ознакомить студентов с историей теории организации, феноменом организации, источниками организованности, основными проблемами развития отечественных и зарубежных организаций;

– дать студентам необходимые знания по теории организации, методам социологического изучения различных типов и видов организаций, их стадий развития и раскрыть особенности государственных и общественных организаций, типологию организационных патологий и способы их преодоления;

– научить студентов формулировать цели и задачи, формировать структуру, вычленять функции организации, применять академическую теорию организаций на практике;

– привить будущим специалистам навыки управления организациями, сбора, обработки и использования информации о внутренней и внешней среде организации.

Место курса в системе социогуманитарного образования

Предметом социологии организаций являются закономерности и проблемы построения, функционирования и развития деловых организаций (предприятий, учреждений), а также иных организационных форм (объединений политического, религиозного, культурного, любительского ти-

пов). Социология организаций, кроме того, рассматривает специфические особенности государственных и общественных организаций. Методологическая основа данного курса – теория организаций. Современный специалист должен хорошо ориентироваться в сложном мире современных организаций. Поэтому дисциплину “Социология организаций” он должен освоить в общем контексте получения социогуманитарных знаний во взаимосвязи с такими базовыми дисциплинами, как социология, экономика, менеджмент, маркетинг, социальная психология.

Требования к уровню освоения содержания курса

Пройдя обучение по курсу “Социология организаций”, студенты должны овладеть знаниями теории и социологии организаций в объеме, позволяющем им свободно ориентироваться в типах и видах организаций, уметь принимать решения по их управлению, знать специфику государственных и общественных объединений.

В процессе изучения курса студенты должны приобрести основные навыки использования полученных знаний на практике. Специалист, кроме того, должен хорошо знать особенности организаций, занимающихся информационной, консалтинговой, политической и издательской деятельностью.

После завершения курса студенты должны показать свои знания о современных подходах к описанию и анализу организаций, об организационных изменениях, инновационных технологиях, а также основах управленческого консультирования в сфере социологии организаций.

ТЕМЫ КУРСА И ИХ КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Социология организаций как специальная социологическая теория. Анализ общественных и государственных организаций в современной социологии

Понятие организации. Объект, предмет социологии организаций. Статус социологии организаций (Т. Парсонс). Теоретико-методологическая основа социологии организаций. Условия возникновения теории организаций в современной социологии. Плюрализм подходов к анализу организации как социальной системы. Специфика социологии организаций в сравнении с другими управленческими дисциплинами. Проблематика. Ключевые понятия. Организация как социальная система. Формальные и неформальные организации. Общая характеристика организаций: ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда, подразделения, необходимость управления.

Необходимость ситуационного подхода к анализу государственных и общественных организаций: внутренние и внешние переменные.

Классификация основных организационно-управленческих концепций Дж. Хаазом и Т. Драбеком в работе «Сложные организации. Социологический подход».

«Рациональный» подход к организации как инструменту достижения определенных целей М. Вебера, анализ «легальных структур и механизмов их сохранения» как условия их эффективного функционирования. Организационная проблематика в работах Э. Дюркгейма, К. Маркса, Т. Парсонса, Р. Мертона, Дж. Хоманса.

«Классическое направление» Ф. Тейлора и А. Файоля: необходимость оптимизации системы управления и построение структуры организации и управления работниками. Универсальные принципы управления А. Файоля.

Школа «человеческих отношений». Предпосылки и условия возрастания интереса к «проблеме человека» в американском менеджменте. «План Рокфеллера» и «Промышленность и гуманизм» У.Л. Маккензи Кинга. Хо-

торнский эксперимент Э. Мэйо. Развитие социально-психологического подхода к проблемам организации и управления в концепции Д. Мак-Грегора «теория Y». Возникновение системы управления по целям.

Специфика теории «Z» У.Г. Оучи и необходимость использования японского опыта в управлении организациями. Стимулирование труда посредством обогащения (Ф. Херцберг). Проблема «удовлетворенности трудом» и условий самореализации творческого потенциала работников.

Теория «обмена» (П. Блау, Дж. Хоуманс, Е. Шапель) как попытка объяснить внутриорганизационные взаимодействия через систему неформальных отношений в организации. Особенности «технологического подхода» (Т. Веблен, Г. Ленски, Ч. Перроу) к анализу организаций как систем использования «энергии», различающихся по видам применяемой социальной технологии.

Понятия «открытой» и «закрытой» системы. Понятие подсистемы. Модель организации как открытой системы.

Анализ государственных и общественных организаций в современной социологии.

Тема 2. Внутренняя среда организации

Понятие внутренней среды организации. Внутренние переменные как ситуационные факторы внутри организации.

Цели, задачи, структура организации. Специализированное разделение и кооперация труда. Понятие объема управления, необходимость координации деятельности подразделений организации. Понятие технологии, ее социальные аспекты. Классификация технологии по Дж. Томпсону: многозвенные, посреднические и интенсивная технологии.

Понятие персонала организации и его основные характеристики: способности, предрасположенность, одаренность, потребности, ожидания, восприятие, отношение и ценностные ориентации. Специфика и особенности функционирования персонала органов государственной власти и общественного самоуправления.

Внутриорганизационные неформальные подсистемы. Системная модель внутригрупповых переменных: социотехнические подсистемы. Влияние социальной среды и общественных формирований на личность и поведение.

Тема 3. Внешняя среда организации

Понятие «внешней среды организации» и ее значение для функционирования организации. Основные факторы внешней среды и их взаимосвязанность. Сложность и подвижность внешней среды организации.

Понятие «среда прямого воздействия» и ее составляющие. Их краткая характеристика.

Понятие «среда косвенного воздействия» и ее составляющие. Их краткая характеристика. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования государственных и общественных организаций.

Тема 4. Процесс коммуникаций и эффективность управления государственными и общественными организациями.

Самоорганизация организационных систем

Понятие коммуникаций, их основные виды и социальная обусловленность.

Значение коммуникаций в функционировании организации.

Коммуникации между организацией и внешней средой. Коммуникации между уровнями и подразделениями организации: восходящие, между подразделениями, руководитель – подчиненный, неформальные коммуникации.

Понятие «коммуникационного процесса», его основные элементы и этапы. Особенности межличностных коммуникаций: особенности восприятия субъектом коммуникационного процесса, семантические барьеры, невербальные преграды, плохая обратная связь. Шунтирование прямой и обратной связи. Искусство общения.

Понятие «организационные коммуникации». Преграды в организационных коммуникациях: искажение сообщений, информационные перегрузки, неудовлетворительная структура организации.

Совершенствование организационных коммуникаций: регулирование информационных потоков, система обратной связи и сбора предложений. Процессы самоорганизаций. Современная информационная технология в процессе самоорганизации.

Тема 5. Организационное проектирование

Понятие организационного планирования и проектирования. Этапы организационного проектирования. Бюрократическая организационная структура.

Департаментализация и ее основные системы. Функциональная департаментализация. Дивизионная структура. «Продуктовая» департаментализация. Организационная структура.

Адаптивные и механистические организационные структуры, проективные и матричные структуры организации. Организации конгломеративного типа.

Централизованные и децентрализованные организации. Степень централизации. Основные факторы, определяющие степень децентрализации организации.

Влияние интеграции на достижение целей организации. Факторы достижения эффективной интеграции.

Организационное консультирование. Модели, стадии консультационного процесса. Консультационное сопровождение внедрения результатов в практику.

Тема 6. Внутриорганизационная мотивация

Понятие потребности. Первичные и вторичные потребности. Потребности и мотивационное поведение. Сложность мотивации через потребности. Понятие вознаграждения, внутреннее и внешнее вознаграждение.

Содержательные теории мотивации. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу и ее недостатки. Теория потребностей Мак-Клелланда.

Процессуальные теории мотивации. Теория «ожиданий» В. Врума. Теория «справедливости». Комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Соотношение мотивации и компенсации. Мотивация и деньги.

Тема 7. Внутриорганизационные взаимодействия

Понятие социальных групп и их значение в функционировании организаций. Внеформальные организации. Формальные и неформальные группы. Возникновение и развитие неформальных организаций. Характе-

ристика неформальных организаций: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры.

Факторы, влияющие на эффективность работы группы: размер, групповые нормы, сплоченность, конфликтность, статус членов групп, репертуар ролей.

Управление неформальной организацией в органах государственной власти. Неформальные группы внутри общественных организаций.

Тема 8. Руководство в организации

Понятие руководства в организации. Статус руководителей и работников органов государственной власти. Власть и влияние. Баланс власти. Основные формы власти, применяемой в организации: власть, основанная на принуждении, на вознаграждении, экспертная, эталонная, законная и традиционная власти. Власть примера, влияние с помощью харизмы. Власть и влияние общественных организаций.

Влияние путем убеждения. Сильные и слабые стороны влияния путем убеждения. Влияние на управление через участие трудящихся. Практическое использование влияния.

Тема 9. Персонал организации

Формирование персонала организации. Персонал органов государственной власти – государственные служащие. Планирование потребности в трудовых ресурсах. Стратегическое и текущее планирование. Основные методы определения будущих потребностей развития организации: экстраполяция, балансовый метод, экспертный опрос, моделирование.

Зависимость планирования персонала от стратегических альтернатив развития организации: ограниченный (умеренный) рост, рост (резкие изменения) и сокращение.

Особенности отбора персонала в организации: оценка письменных источников, тестирование, центры оценки, интервью.

Оценка трудовой деятельности: оценка по результатам, оценка по конкретным показателям. Программно-целевые методы управления П. Друкера. Понятие рейтинга работником. Вознаграждение персонала.

Ротация кадров. Планирование карьеры. Понятие качества трудовой жизни. Организация труда. Работа персонала общественной организации.

ХРОНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ¹

1491 год до н.э. Хроники впервые запечатлели одну из идей теории организации. Массовый исход евреев из Египта. Тесть Моисея призывает его передать власть над различными родами евреев по иерархической структуре организации, по элементам организации.

500 год до н.э. В труде Сан Цу «Искусство войны» рассматриваются элементы теории иерархической организации, межорганизационных связей и кадрового планирования.

400 год до н.э. Сократ отстаивает теорию универсальности управления организацией как искусство в себе (вещь в себе).

370 год до н.э. Ксенофонт дает первое научное описание преимуществ разделения труда в организации на примере древнегреческой обувной фабрики.

360 год до н.э. Аристотель в работе «Политика» утверждает, что сущность организации исполнительной власти и ее органа не может быть одинаковой для всех организаций, но имеются различия, отражающие существенные признаки конкретной организации.

1058 год. Труд Аль Маварди «Принципы руководства», в котором он рассматривает исламское конституционное право, особенности мусульманского политического мышления, анализирует поведение руководителей в иерархической структуре организации.

1300 год. В книге «Отец исламского администрирования» есть статья «Принципы религиозного правления», в которой Ибн Таймийх разработал принципы администрирования в организации, а также некоторые критерии определения соответствия работника занимаемой должности.

1513 год. Макиавелли «Рассуждения». Рассматривает принцип единства власти в организации.

1776 год. Адам Смит «Благосостояние народов». Рассматривает оптимальный вариант организации фабрики по изготовлению булавок.

1813 год. Роберт Оуэн «Обращение к управляющим мануфактурами». Руководитель одинаково должен уделять внимание как живым, так и неживым системам. Человеческий фактор играет такую же роль, как и механизмы.

¹ См.: Мильнер Б. З. Учебник. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 1999. – С. 437 – 460.

1882 год. Чарльз Баббадж «Об экономике производства». Первые попытки обоснования научного менеджмента в организации.

1885 год. Генри Меткалф был управляющим военным арсеналом. «Издержки производства и управление цехами. Частное и государственное». Попытка обоснования науки администрирования.

1886 год. Г.Р. Тоуни «Инженер как экономист». Обосновывает по отношению к инженерам-механикам принципы научного управления.

1902 год. В. Парето разрабатывает концепцию социальных систем, которая стала основой трудов Мэйо. Зачатки человеческих отношений.

1903 год. Ф. Тейлор «Управление предприятием» систематизирует принципы управления организацией.

1910 год. Луи Бранде создает, вводит в научный оборот и популяризирует термин «научное управление».

1911 год. Тейлор «Принципы научного управления» опубликованы.

1912 год. Эмерсон, Харингтон «12 принципов эффективности», в которых обосновал необходимость взаимозависимой скоординированной политики управления организацией.

1913 год. «Психология промышленной эффективности». Хуго Мاستенберг призывает к использованию психологии в производстве.

1914 год. Р. Митчелс «Политические партии». Девиз: «кто говорит организация – тот говорит олигархия».

1916 год. Файоль «Общее и практическое управление». Дает полную версию теории управления организаций.

1922 год. М. Вебер определяет модель бюрократической организации и модель бюрократии.

1924 год. Хоторнский эксперимент в Чикаго – взаимосвязь между производительностью и человеческой мотивацией.

1926 год. Паркер Фоллет – идея совместной власти в управлении организацией.

1931 год. Статья «Развивающееся производство».

1933 год. Мэйо «Человеческие проблемы промышленной организации». Первое крупное обоснование необходимости человеческих отношений.

1937 год. Лютер Гьюлик «Заметки о теории организации». Функциональные элементы работы руководителя организации.

1938 год. Социологический анализ организации. Честер Бернерд «Функции руководителя». Пересматривает представление о поведении работника в организации.

1939 год. Статья «Развивающееся производство» издана в книге «Принципы организации». Муни и Рени разрабатывают открытые принципы организации. Также публикуется полный отчет о Хоторнском эксперименте. Диксен и Ротлисбергер.

1940 год. Р. Мертон в статье «Бюрократическая структура и личность» критикует идеальную модель бюрократии М. Вебера. Обращает внимание на то, что в ней не принимаются в расчет нарушения функций организации, приводящих к тяжелым последствиям.

1941 год. «Административная революция». Джеймс Бернхэм утверждает, что в крупных организациях контроль над ними переходит от собственников к профессиональным управляющим. Это приведет к тому, что хозяевами станут специалисты.

1943 год. А. Маслоу «Теория человеческих потребностей». Обосновывает необходимость иерархии в организации уровней руководителей. «Психологический анализ» (глава «теория человеческих мотиваций»).

1946 год. Г. Саймонт «Притчи администрирования». Критикует традиционные, ранее разработанные и применяемые методы управления за то, что они не могут зачастую быть использованы на практике.

1948 год. Дуайт Валдо публикует книгу «Административное государство». Критикует доктрину эффективности. Работники меньше противятся переменам, когда их эффективно информируют о необходимости этих перемен и привлекают их к проведению этих перемен.

Н. Винер вводит понятие «кибернетика», которое становится фундаментальной концепцией системной школы «Теории организации».

1949 год. Нортон Лонг «Анализ Государственного управления». Приходит к выводу о том, что власть представляет собой источник силы управления. Руководители должны все время укреплять свою власть.

Э. Мэрфи сформулировал положение: «если что-то плохое должно случиться, оно обязательно случится. Это надо принимать как неизбежное». Это положение получило название «Закона Мэрфи».

1950 год. Дж. Хоманс «Человеческий коллектив». К организационному анализу широко применяет системный подход.

1951 год. К. Левин «Практические основы социологии». Составляет модель, состоящую из трех фаз: размораживание; изменение; замораживание.

1954 год. П. Дракер «Практика управления». Популяризирует идею управления в организации с помощью целей и задач.

1956 год. У. Уайт «Функционер». Обосновывает понятие «функционер» – человек, находящийся внутри организации, полностью принимающий организационную культуру. Находит удовлетворение в том, что он находится в ней.

1957 год. Паркинсон. Работа затягивается настолько, чтобы заполнить время, имеющееся для ее завершения.

Д. Мак-Грегор X и Y-теория самореализации предсказаний в отношении поведения работника в организации. «Человеческое лицо организации».

Э. Голднер «Космополиты и аборигены». Пытается обнаружить две функции, заложенные в организации: низкая и высокая лояльность к организации.

1958 год. Марч и Саймонт «Организации». Рассматривают бихевиоризм в теории организаций.

1958 год. Дж. Френч, Бертрам Раймен определяют «5 основ власти»: экспертная; референтная; поощрительная; легитимная; принудительная.

1960 год. Г. Гауфман «Лесной рейнджер». Рассматривает организационную и профессиональную социализацию, изучаются желания и возможности соответствовать целям организации.

1961 год. В. Томпсон «Современные организации». Дисбаланс между возможностью и властью, который вызывает дисфункцию бюрократического аппарата.

Статья У. Скотта «Теория организации: обзор и оценка».

А. Этцъени «Сравнительный анализ комплексных организаций». Эффективность организации оказывает влияние на структуру организации и наоборот.

1962 год. Р. Престас «Организационное общество». Приводит модели организационного приспособления: продвигающиеся вверх (понимают и принимают все ценности организации); индифферентные (те, кто отвергает такие ценности, и находят свое удовлетворение вне работы); амбивалентные (желают пользоваться благами организации, но не соответствуют ее стандартам).

1963 год. «Бихевиористская теория фирмы» Сайерт и Марч рассматривают соответствие требованиям экономически обоснованному поведению, нацеленному на максимизацию прибыли.

1964 год. Блейк и Моутер «Схема управления». Представляют графическую схему организационной структуры и с помощью нее разъясняют стили управления.

1965 год. Д. Прайс «Научное наследие». Постепенно право управления из кабинетов начальников переходит в технические офисы.

1966 год. У. Бенис «Изменение организаций» предвещает гибель бюрократического аппарата, так как он не соответствует требованиям будущего, где будут нужны быстрые организационные изменения.

1967 год. Э. Даун «Бюрократия изнутри». Попытка определить законы, которые могли бы предвидеть поведение бюрократических организаций.

1968 год. Г. Виленский «Организационное мышление». Здесь исследуется проблема восприятия информации в бюрократических организационных структурах.

1969 год. Л. Питер провозглашает принцип о том, что в иерархической структуре организации каждый стремится достичь уровня своей некомпетенции.

1970 год. К. Аргирис «Теория и методы инноваций». Рассматривается организационное консультирование, организационное поведение и в связи с этим возможности изменения организационной структуры.

1971 год. Г. Алисен «Сущность решений». Главная идея – решение в организации принимается одним человеком, который имеет большое влияние на организационную структуру.

1972 год. Г. Кливланд «Руководитель будущего». В будущем любой руководитель организации должен будет сильно манипулировать, импровизировать при попытке сохранить генеральную линию руководства и его концепцию.

1973 год. Дж. Гелбрэд рассматривает степень случайности, неопределенности в организации. Он рассматривает то, чего не хватает. В отличие от классического подхода к проблеме информационного взаимодействия в организации, рассматривает объем недостающей и неопределенной информации. Энтропия информации в организации – если организация структурирована, связи определены, информационное взаимодействие между структурными подразделениями организации алгоритмизировано, а информация распознаваема, то энтропия такой организации стремится к нулю, и наоборот.

1974 год. Подготовлен доклад комиссии Карнеги (руководители М. Кохен и Дж. Марч ввели понятие «организационная анархия» – это максимальная неопределенность в перечисленных выше параметрах).

1975 год. М. Вильямсон «Рынки и иерархии: анализ и антирастовые осложнения». В этой работе анализируются отношения в организациях, вызванные производственными проблемами, в большей степени в той ситуации, когда организация не может принять решения делать ли закупки комплектующих компонентов или их производить самим.

1976 год. М. Маккоби рассматривает роль руководителя в конкурентной борьбе организации. Он протестировал 250 корпоративных менеджеров. Вывод: в последние годы резко стала отличаться загруженность менеджера от традиционной раскладки. На первое место вышли конкурентная борьба руководителя – внутрикорпоративная, борьба с имиджем – внекорпоративная борьба.

1977 год. М. Кантер «Мужчина и женщина в корпорациях».

1979 год. Г. Минцберг «Структурирование организаций». Попытка синтезировать формализованные элементы организации с неформализованными. Попытка включить в структуру организации наряду с иерархическими уровнями еще и концепции, и идеи.

1980 год. Конноли, Конлон, Дейтч «Организационная эффективность: множественность участников». Критерии, характеризующие интересы членов организации.

1981 год. Дж. Пфеффер «Власть в организациях». Власть и политику рассматривает во взаимосвязи. С одной стороны, власть – это политика, с другой, политика – это власть. И эта взаимосвязь переносится на анализ организационных структур.

1983 год. Ян Митров «Держатели акций организационного сознания». Говорит о том, что у всей организации как целостной структуры есть свое поведение, своя культура. Поведение и культура организации, с одной стороны, являются некоей суммой поведения и культуры организационных компонентов, а с другой стороны, организационное поведение и культура представляют собой новое качество, которое не имеет ни один из элементов организации. Появляется как бы синергетический эффект.

1984 год. Много работ по культуре организации. Серджовани, Корбали, Мартин, Сизл исследуют корпоративную организационную культуру с различных сторон.

1985 год. Э. Шайн «Организационная культура и лидерство».

1986 год. Д. Грейвз «Корпоративная игра: диагноз и перемены» – первое серьезное научное издание по диагностике корпоративной культуры.

1988 год. «Социально-контрактная теория организации» М. Киллей пытается определить организационную стоимость.

1989 год. Р.М. Кантер «Когда гиганты учатся танцевать». Сравнительный анализ преимуществ и недостатков крупных и малых организаций.

1990 год. С. Хельксен «Женское преимущество». Женщины могут стать новыми «японцами» в управлении. Женщина более рачительна, вынослива, терпелива и одновременно более эмоциональна. Привержена больше традициям организации. Женщина больше не любит брак в работе, нежели мужчины. Женщины более корпоративны в наказании виновного.

Роберт Г. Лорд и Карен Дж. Майер в книге «Обработка информации: осуществление связи между восприятием и исполнением» рассматривают лидерство как организационный процесс.

1992 год. В книге «Организационная архитектура» Дэвида Надлера, Маркса Герштайна и Роберта Шоу архитектура организации рассматривается как метафора для нахождения развивающихся форм и черт эффективных организаций будущего.

1993 год. Вильям Берквист в книге «Постмодерновые организации» сравнивает понятия для пяти измерений организационной жизни: размер и сложность, миссия и границы, лидерство. Коммуникации, стоимость основного капитала и рабочей силы.

1996 год. По программе «Обновление гуманитарного образования в России» выходит в свет книга А.И. Пригожина «Современная социология организаций».

1998 год. В книге «Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики» А.И. Турчинов рассматривает взаимосвязь теории кадровой политики и процесс профессионализации в организациях.

2001 год. Вышла в свет книга С.С. Фролова «Социология организации».

2002 год. В учебнике «Основы теории организации» Ф.И. Шарков рассматривает коммуникационные процессы в организациях.

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ И МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ²

Теоретические основы построения и формирования организаций как часть общей науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний – менеджмента, социологии, антропологии, психологии, социальной психологии, экономической науки, юриспруденции.

Изменение объективных условий формирования организаций, характерное для уходящего столетия, внесло немало нового в развитие взглядов, научных концепций и управленческой практики. Рост промышленных организаций, отделение управления от собственности, развитие точных наук и науки о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципов и методов управления ими. Это вызвало к жизни множество научных идей и школ о закономерностях развития организаций, об их основных чертах и стимулах функционирования – формальных и неформальных, о человеческих отношениях, о социальных системах, о разделении функций и ответственности, о теории принятия решений, о математическом аппарате процессов управления [12; с. 31].

Существуют различные подходы, предложенные теориями организаций. В одних теориях утверждается, что существует единственный, лучший подход построения организации, согласно другим теориям считается, что оптимальная структура организации может изменяться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как технология, окружающие условия и т.д. Теории также различаются по способу их разработки. Например, некоторые из них являются результатом логического умозаключения, другие сформулированы на основе практического опыта. Одни теории ищут главным образом основу для описания организаций, другие пытаются описать «лучшую организацию». Различают еще теории, сосредоточенные на задачах подразделений организаций как важнейшей основе анализа, и теории, которые пытаются анализировать организации в целом. Наиболее полное представление об имеющихся методологических разработках, о теоретических исследованиях и эволюции мирового опыта в этой области и синтез используемых подходов помогают правильно ориентироваться при выборе эффективных форм организаций управления.

² По материалам книг: Смирнов Э. А. Основы теории организации : учеб. пособие для вузов. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.; Добраев В. Л. Теория организаций. – М. : Институт молодежи, 1995. – 174 с.; Радченко Я. В. Теория организации : конспект лекций. Ч. 1. – М. : Изд-во ГАУ, 1998.

Последние десятилетия ознаменовались быстрыми переменами в технологии, возросшей сложностью и наукоемкостью продукции, глобализацией производства и распространением современных информационных технологий, что дало новый мощный толчок теоретическим обобщенным и прикладным научным исследованиям, о которых и пойдет речь.

В развитии западной социологии организаций Д. М. Гвишиани выделяет несколько этапов, каждый из которых выступает как отдельная самостоятельная школа: «классическая» теория, доктрина «человеческих отношений», «эмпирическая» школа, школа «социальных систем», «новая» школа. Смена их тесно связана с развитием самого капитализма, конкретными этапами и состояниями индустриального производства. В процессе развития социологии организаций существовало множество моделей и теорий зарубежных авторов, которые можно соотнести с этими школами и таким образом систематизировать различные подходы к социологии организаций.

1. Изучение организаций в зарубежной и отечественной социологии

История социологии организаций начинается после появления самих организаций, особенно со становлением индустриального общества, т. е. с середины XIX века [2; с. 24].

Поиски способов достижения большой эффективности и производительности в организациях привели ученых к созданию концепций, различных теоретических направлений, гипотез, которые подтверждались или опровергались данными эмпирических исследований.

Многие из этих теорий оказали большое влияние на развитие социологии в целом, поскольку организации, их функционирование и дисфункционализирование составляют основополагающие явления современного общества [4; с. 10].

Западная социология организаций XIX – первой половины XX вв. развивалась в борьбе концепций. Одни из них обобщали практику, другие пытались диктовать ей свои теоретические конструкции, но в целом жизненные производственные реалии превалировали, а наука следовала за ними.

Западную науку об организациях часто обвиняют в том, что она во все времена носила прикладной характер. Упреки эти во многом справедливы. Эта наука была напрямую востребована практикой развития индустриального рыночного производства и вообще не рассматривалась как наука.

Однако укрупнение промышленного производства, развитие науки привели к тому, что спрос на методологию и теорию развития организаций возрос [2; с. 24 – 25]. Каждый значительный этап в эволюции производства отражался в теории организационного управления в форме далеко идущих поворотов, зарождения новых подходов. Большую роль в судьбе науки сыграли, например, экономический кризис конца 20 – начала 30-х гг., многочисленные «бумы» производства, смена стадий промышленного развития. Сегодня в центре внимания исследователей последствия, которые вызвала в теории организационного управления научно-техническая революция, а также обратное влияние этой теории на НТР [2; с. 28].

Отечественная организационная наука поначалу возникла намного позже, чем на Западе. Трудями А. Богданова, А. Частева, П. Керженцева и многих других ученых и практиков был сделан впечатляющий рывок в создании организационной науки. Но сталинизм насильственно оборвал столь многообещающий процесс. Эта наука очнулась от потрясения лишь в 60-х гг., но в новых условиях, а именно: централизованная, командная система управления народным хозяйством, диктат марксистско-ленинской идеологии на основе разоблачительного пафоса по отношению к «идейным врагам», имеющаяся информация о западной социологии организаций, наличие фрагментарного западного опыта этой науки [2; с. 25]. Родоначальником социологии организаций можно считать Д.М. Гвишиани, который в книге «Социология бизнеса» обобщил богатый материал зарубежной социологии, дав тем самым основу для формирования этого социологического направления в стране.

В 70-х гг. в рамках советской социологической ассоциации образовалась секция «Социология организаций» под руководством Н.И. Лапина. Постепенно участники семинаров стали работать в режиме «активной социологии», исследования доводить до уровня оргдиагностики, разрабатывать и применять методы не только анализа, но и решения организационных проблем новыми социологическими методами.

В послесоветское время главная линия работ в социологии организаций, как и во всем мире, у нас пролегла через консультант-клиентные отношения. Практически работающий социолог организаций стал консультантом по оргпроблемам, а потребитель его услуг – предприятия и учреждения [2; с. 26].

2. Основные теоретические направления западной социологии организаций

«Классическая» теория организации и управления

Развитие теоретических направлений социологии организаций берет начало с возникновения классической теории администрирования, которую также называют концепцией научной организации труда [4; с. 12]. Классическая теория организаций оказала значительное влияние на формирование всех других направлений в американской теории управления. Без рассмотрения основных концепций «классической» школы нельзя получить полного представления как о развитии теории организации и управления вообще, так и о специфических особенностях отдельных ее направлений [1; с. 118].

Классическая теория мотивации

Как известно [1 – 4], классический подход включает в себя теорию мотивации и собственно теорию организации. Главной фигурой в теории мотивации считается Фредерик Уинслоу Тейлор, американский исследователь начала XX века. Его теория стала впоследствии известна как концепция научной организации труда [4; с. 12]. Методологической основой его явилось выделение блока «человек – труд» как первоосновы организации [2; с. 29]. Организация рассматривалась им как рациональный трудовой процесс. Процесс труда максимально размельчался на простейшие элементы с целью предоставить работнику оптимальный режим исполнения своих функций. Трудовая деятельность принципиально отделялась от управления, которое становилось функцией другого лица [2; с. 29]. Рабочий, таким образом, отстранялся от планирования собственной деятельности, которая целиком предписывалась ему сверху. Труд полностью лишался своей интеллектуальной стороны, а рабочий превращался в придаток к системе автоматов и полуавтоматов [1; с. 119].

Тейлор исходил из того, что коренные интересы рабочих и предпринимателей в процессе производства совпадают. Основная же цель последнего – повышение благосостояния общества. Задача рабочих – высокопроизводительный труд. Задача управленцев – создать необходимые условия для такого труда [3; с. 6].

Основу теории Тейлора составляет принцип «разумного эгоизма», согласно которому люди не должны получать больше того, что они заработали. Каждый по теории Тейлора сам ответственен за собственное благополучие [3; с. 6].

Система Тейлора подверглась критике за ее ограниченность, игнорирование человеческого фактора, за то, что организация в ней рассматривалась лишь в «чистом виде» безотносительно к людям [1; с. 119].

Классическая теория организации

Описание мануфактуры по производству булавок А. Смитом в 1776 г. стало классическим примером доказательства важности разделения труда. Принцип разделения труда стал основой теории организационной эффективности, которая развивалась на протяжении последующих столетий.

Большинство представителей классической теории соглашалось с тем, что работа в организации должна быть специализирована согласно одному из четырех основных принципов. Согласно первому принципу специализация достигается в результате выполнения задачи. Рабочие, обслуживающие аналогичные цели в организации, должны быть прикреплены к одному и тому же подразделению. Согласно второму принципу вся работа, основанная на особом процессе, группируется. Специализация в соответствии с типом клиентуры – еще один базис разделения. Согласно четвертому принципу все виды работ, осуществляемые в одном и том же географическом регионе, должны быть связаны между собой. Таким образом, различные виды работ могут объединяться в одном и том же подразделении [4; с. 13].

Некоторые критики ставят под вопрос положение о четырех принципах разделения труда.

Они замечают, что на реальное планируемое разделение труда в конкретной организации влияют многие факторы, не охваченные этими принципами классической теории [4; с. 14].

Модель «организация – машина»

Новое важное направление в исследовании проблематики управления – научная разработка принципов организации административной деятельности. Иными словами, начинается исследование более общих принципов организации. Эта проблематика связана с именем французского исследователя Анри Файоля.

Заслугой Файоля является постановка вопроса о необходимости выделения управленческой деятельности в особый объект исследования. Файоль был одним из первых, кто пытался разработать «общий подход» к администрации: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль. Он, вопреки Тейлору доказывает, что административные функции существуют на любом уровне организации и их выполняют даже рабочие. Чем выше уровень организационной иерархии, тем выше административная ответственность и наоборот. Файоль рассматривает административную организацию на самом общем уровне, подчеркивая универсальность основных принципов функционирования администрации.

Он уподобляет социальную организацию неживому механизму, построенному из формализованных связей, статусов, целей в виде многоуровневой административной иерархии [3; с. 7].

Основу файолевской «административной теории» образуют 14 принципов, применимых, по мнению Файоля, ко всем сферам административной деятельности: разделение труда, власть, дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общему, вознаграждение, централизация, линия власти, порядок, равенство, устойчивость должностей личного состава, инициатива, корпоративный дух.

Важное место во взглядах Файоля занимает концепция организационного планирования и условного предвосхищения неожиданностей [1; с. 98 – 104].

Наиболее видные систематизаторы «классической» теории организационного управления – Лютер Гьюлик и Линдалл Урвик.

Гьюлик в отличие от Файоля отделяет прогнозирование от планирования. Кроме того он дополняет схему Файоля. В его трактовке административная деятельность включает в себя: планирование, организацию, укомплектование штата, руководство (вместо файолевского «командования»), координацию, отчетность, составление бюджета.

Гьюлик и Урвик уделяют большое внимание «принципу делегирования», т.е. способности руководителя передавать ответственность подчиненным лицам. Это – важнейшее условие эффективной работы управляющих.

Гьюлик и Урвик подчеркивали, что их подход к вопросам организации не ограничивается одними лишь формальными аспектами управления. В ряде мест они говорят о важности неформальных факторов организации управления, и все же в большинстве своем разработанные ими организа-

ционные принципы касаются в основном лишь формальной организации [1; с. 109 – 115].

В концепциях Файоля, Гьюлика и Урвика организация выступает, прежде всего, как инструмент решения задач, человек в ней выступает лишь как абстрактный человек вообще [2; с. 29 – 30]. Таким образом, представители данной модели организации так же как и Ф.У. Тейлор не придавали должного значения «человеческому фактору» в организации.

Модель организации М. Вебера

«Рациональная» модель «классической» теории организации наиболее ярко представлена в трудах немецкого социолога Макса Вебера.

М. Вебер разработал «идеальный тип» административной организации, обозначенный им термином «бюрократия». Несмотря на то, что веберовская концепция базируется на европейских методах организации, его «идеальный тип» в общем аналогичен моделям, которые создаются американской «классической» теорией управления [1; с. 121]. М. Вебер не занимался практическим построением административных структур, его образ «бюрократической» организации представляет собой только теоретическую модель [2; с. 30].

В его модели организация рассматривается как оптимально подобранное средство, которое реализует стоящие перед ней цели и задачи. Все структурные подразделения организации являются средствами для эффективной реализации целей, сама организация рационально управляется, все изменения в ней планируются и контролируются, все решения принимаются на основе предварительного изучения ситуации, обязанности между членами организации распределяются по степени их компетентности.

Вебер считал, что формирование бюрократии, т.е. управленческого аппарата, есть главный процесс рационализации. Он выделил 7 характерных черт своей «идеальной бюрократии»: разделение труда, порядок подчиненности, публичный офис, процедура подготовки должностных лиц в организации, штатные сотрудники, правила, регулирующие режим работы, лояльность каждого работника по отношению к организации [3; с. 7]. «Все это, – отмечает американский социолог Н. Смелзер, – делает поведение сотрудников организации предсказуемым, помогая руководству координировать деятельность работников. Предсказуемость и координация – главные

факторы, способствующие повышению эффективности и производительности труда. С их помощью можно понять, когда работники намерены создавать только видимость работы или замышлять остановить ее» [6; с. 175]. Сочетание перечисленных элементов придает безличный характер, конечный результат деятельности для бюрократии предпочтительнее, чем дезориентация, неповиновение [3; с. 8].

Критики организационной модели Вебера подчеркивают, что он интересовался лишь чисто формальной организацией бюрократии, а все отклонения от нее рассматривал как не представляющие интереса для исследователя. Питер Блау указывает, что теория Вебера объясняет социальную структуру лишь посредством того, как функционирует каждый составляющий ее элемент, и такой подход исключает необходимость исследования «возмущений», которые порождают в организации различные элементы.

Выводы

«Классическая» теория организации и управления и концепция М. Вебера при отмеченных различиях имеют и ряд общих черт, что позволяет говорить об их едином общем подходе к анализу социальной организации и управления ею.

Во-первых, они рассматривают организацию как чисто формальную, а управление как проведение в жизнь организации строгой системы правил, предписаний и рекомендаций, обязательных для всех членов организации. Такая система носит принудительный характер, а элементы организации должны функционировать как хорошо отлаженный безличностный механизм. Индивид в этой системе существует изолированно от других и должен быть идеально приспособлен, а вся организация в целом носит замкнутый характер.

Несмотря на всю свою ограниченность, принципы «классической» теории получили широкое признание в практике капиталистической организации управления и продолжают оказывать влияние на развитие современной социологии организации и управления [1; с. 127 – 129].

Теория «человеческих отношений»

В первой половине XX в. в мире произошли значительные перемены. Рынок стал больше контролироваться государством. На арену вышло но-

вое поколение более образованных рабочих. К 1913 г. самоуверенность руководящего звена снизилась из-за войны, инфляции, иностранной конкуренции.

Появление новой теории, названной теорией «человеческих отношений», концентрировало внимание субъектов управления на межличностных отношениях. Хотя теория и подверглась жесткой критике, она оказалась влиятельной и породила целый ряд подходов.

Главное, что лежит в основе теории «человеческих отношений» – это социально-психологический подход в изучении организаций [4; с. 15]. Одной из предпосылок этой доктрины были чисто эмпирические исследования Мэри Фоллет, которая утверждала, что теория управления должна базироваться на достижениях научной психологии. Фоллет выдвинула идею «совместной власти», «участия на всех уровнях», создания атмосферы «общности интересов». Также ключевой проблемой в работах Фоллет была проблема конфликтов в организации, которые она рассматривала как «нормальный процесс» деятельности организации [1; с.133 – 139].

Модель «организация – община»

Экспериментально и теоретически эта модель была обоснована Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергером, Р. Лайкертом, Д. Мак-Грегором, А. Маслоу и другими, а также экспериментами, получившими название «Хоторнских» [2; с. 30].

Целью экспериментов, проводившихся на предприятии, было изучение социальной организации внутри трудовых групп. Опираясь на итоги эксперимента, Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергер выдвинули ряд представлений о природе человека как творчески активного субъекта, принципах организации как некой общины. Они сводятся к утверждению, что решающее влияние на рост производительности труда рабочего оказывают не материальные, а главным образом психологические и социальные факторы [1; с. 133].

Авторы теории показывали, что наряду с материальным стимулом большое значение для оптимального функционирования работников и эффективной деятельности имеют такие социально-психические факторы, как сплоченность организации, взаимоотношения с руководством, благоприятная нравственно-психологическая атмосфера в коллективах, удовлетворенность работника своим трудом [3; с. 8]. Ключевыми являются отно-

шения «человек – человек», «человек – группа» [2; с. 30]. Было уделено внимание и неформальным группам, входящим в организацию, влияющую на поведение, мотивы деятельности, ценностные ориентации людей в процессе их трудовой деятельности.

Согласно доктрине «человеческих отношений», эффективные организации являются набором слаженно взаимодействующих формальных и неформальных групп, причем это взаимодействие строится на чувстве сопричастности каждой организации [3; с. 8].

В отличие от Тейлоровской концепции, считавшей главным стимулом человеческой деятельности лишь материальную заинтересованность, теория «человеческих отношений» рассматривала человека как главный объект внимания [3; с. 8]. Представления об организации были как о частном случае человеческой общности.

Социальное конструирование организаций

Этот подход следует традиции, отличной от подхода, основанного на ранних результатах экспериментов школы «человеческих отношений».

Исследователи, относящие себя к школе социального конструирования, рассматривали организации как временные коалиции людей, пытались удовлетворить свои потребности, выполняя работу, необходимую для функционирования организации. Сторонники теории утверждали, что рабочие неизбежно участвуют в достижении целей организации и любые попытки неприятия этого приведут к дисфункциональным последствиям.

По сути исследователи, поддерживавшие теорию социального конструирования, принимали результаты «Хоторнских» экспериментов, но результаты трактовали как набор технических приемов, которые используют рабочие для управления собственными менеджерами. Гоффман назвал это «вторичной адаптацией». Работники коммерческих организаций выработали различную тактику поведения. В организациях, действующих на рынках с сильной конкуренцией, работники, боясь потерять свое место, устанавливали высокие нормы выработки. В организациях, функционирующих на стабильных рынках, работники не спешили выкладываться. Но в двух случаях работники действовали рационально, адаптируясь к ситуации.

Сторонники теории социального конструирования истолковывали классическое понимание рабочего как «рациональное» [4; с. 17].

Выводы

Теория «человеческих отношений» заняла прочное место в организационном анализе. Однако ее обвиняют в том, что она игнорирует внешнюю среду, рассматривая работу как статичный процесс, почти не подвергающийся изменениям во времени. Подвергаются сомнению даже идеологические послышки этой школы [4; с. 19]. Питер Дракер и многие другие упрекают школу «человеческих отношений» в забвении достоинства человека, указывая на ложность убеждения, что достоинство человека может реализовываться в учреждении [1; с. 164 – 165]. Теория «человеческих отношений» ставит сильный акцент на социально-психологических факторах и крайне мало говорит об организациях как таковых, их появлении, развитии и общей структуре общества. Отрицая классовые принципы организации, теории «человеческих отношений» становились более уязвимы [4; с. 19].

«Эмпирическая» школа теории организации и управления

«Эмпирическая» школа представляет собой синтез «классической» теории организационного управления с доктриной «человеческих отношений». Теоретики этой школы переходят от принципов тейлоризма к принципам «человеческих отношений», пытаясь восполнить односторонность каждого из них.

Эта школа наиболее многочисленна и именно примыкающие к ней исследователи претендуют на роль создателей американской «науки управления», «научного менеджмента». При всем разнообразии взглядов, сторонников «эмпирической» школы характеризует прагматическая ориентация, которая основывается на изучении практики управления с целью обоснования рекомендаций, имеющих практическое значение. Представители данной школы склонны придавать решающее значение непосредственному опыту организационного управления. Однако они провозглашают и необходимость создания «единой теории» управленческой деятельности.

Большинство теоретиков «эмпирической школы» разграничивают понятия «научный менеджмент» и «наука менеджмента». «Научный менеджмент» рассматривается как практика управления, осуществляемая на научной основе, которую составляет «наука менеджмента», т.е. теоретические исследования самого процесса управления.

Э. Петерсен и Э. Плоумен сводят определение менеджмента к психологическим межличностным отношениям, которые рассматриваются как независимые от материальных условий. В отличие от Петерсена и Плоумена Питер Дракер считает, что понятие менеджмента следует относить только к деловому предприятию, смысл существования которого состоит в производстве товаров и услуг. Он определяет менеджмент как искусство управления бизнесом, и такая точка зрения поддерживается большинством теоретиков бизнеса. Уильям Х. Ньюмен называет управление «главной социальной техникой». Он определяет управление «как направление, руководство и контроль усилий группы индивидов для осуществления какой-либо общей цели. Хороший управляющий – тот, кто добивается, чтобы группа достигла этих целей при минимальных затратах». Личный опыт, специальные знания – ценные качества управляющего, но этого, по мнению Ньюмена, оказывается недостаточно, чтобы быть менеджером. По его мнению, главное – это искусство управления, овладев которым, человек может перемещаться с одного поста на другой и добиваться выдающихся успехов в каждом случае. С точки зрения «менеджеристов», искусство управлять людьми – главный элемент всякого руководства вообще. «Эмпирическая» школа обосновывает идею профессионализации менеджмента, т.е. превращения функции менеджера в самостоятельную профессию.

П. Дракер акцентирует внимание на творческой стороне деятельности менеджера. Менеджер, согласно Дракеру, выполняет две специфические обязанности. Первая из них состоит в том, чтобы создать из имеющихся ресурсов «производственное единство», вторая задача состоит в том, чтобы в каждом решении и действии помнить о будущем предприятия. Для всех менеджеров существуют некоторые общие функции: менеджер определяет цели делового предприятия, организует и распределяет работу, подбирает состав работников, отвечающих за различную работу, используя при этом премии, награды, обеспечивает рост людей и т.д., анализирует деятельность организации, оценивает деятельность всех лиц.

Рассматривая вопрос о роли руководителя производства в «чистом» виде, представители «эмпирической» школы абстрагируются от особенностей производства.

Характерное для «эмпирической» школы стремление максимально приблизить теоретические исследования к практике находит свое отражение и в ее подходе к определению принципов управления организацией.

Английский исследователь Р. Фэлк называет 7 таких принципов: определить, в чем заключаются административные обязанности и кто за что отвечает; каждое отделение должно иметь одну основную обязанность и руководимо одним административным работником; число сотрудников, подчиненных одному такому работнику должно составлять от 5 до 8 человек; второстепенные обязанности должны группироваться с учетом возможностей; необходимо различие между административными и функциональными обязанностями, а также необходимо децентрализовать оперативную ответственность. Эти принципы содержат в себе ряд положений, сформулированных еще представителями «классической» школы.

Большое место в исследованиях «эмпириков» занимают такие проблемы, как централизация, децентрализация, делегирование ответственности и т.п. Необходимость децентрализации в рамках одной организации выдвигалась «классической» школой как одно из важнейших условий эффективного управления крупными предприятиями. В последнее время многие представители «эмпирической» школы выступают с рекомендациями о построении организационных структур крупных промышленных компаний на базе децентрализации по видам выпускаемой продукции. В этом случае президент получает возможность контролировать работу каждого из вице-президентов. Многие американские компании перешли на эту систему организации управления. Однако вопросы организационной структуры оказываются столь сложным делом, что едва ли может быть выработана универсальная схема построения организации. Следует отметить, что при усилении стремлений промышленных фирм к разработке научно-технических прогнозов, происходит эволюция структурных преобразований в системе управления промышленностью. В этом отношении интересен вывод Э. Янча о том, что произошел переход от системы управления, ориентированной на выпускаемую продукцию, к системе, ориентированной на функцию.

В США получает распространение такое понятие, как «эволюция новой продукции». Суть такого подхода заключается в том, что процесс создания новой продукции разбивается на поддающиеся управлению стадии: стадия изучения – поиски идей относительно новой продукции; стадия рассмотрения – анализ идей; стадия анализа конъюнктуры – преобразование идей, включающая в себя определение целей и задач и программу продукции; стадия разработки – претворение идей в реальную продукцию; стадия испытания – коммерческие эксперименты и коммерческая реализация.

Представители «эмпирической» школы акцентируют внимание лишь на организационно-технических аспектах управления, игнорируя двойственный характер управления, его эксплуататорскую сущность, они распространяются о добропорядочности бизнесменов, якобы пекущихся, прежде всего, об общем деле. Поэтому необходимо отличать идеологический смысл практических рекомендаций эмпириков от научной постановки вопросов. В 70-е годы усиливается стремление к более широким обобщениям, которые могут быть охарактеризованы как «философия менеджмента». И одним из таких философов является Луис Ньюмен. Он говорит, что его философия есть обобщение принципов, которыми руководствуется его компания. Ньюмен выступает за правильное распределение функций между всеми участниками процесса производства, установление ответственности каждого лица за возложенные на него обязанности. Он также считает, что судьбы людей должны зависеть от мнения более чем одного человека, и выдвигать на более высокую работу следует наиболее способных, учитывая при этом работоспособность, старательность и возраст.

Однако Ньюмен совершенно смазывает проблему классовой природы капиталистического производства, в основе которой лежит присвоение собственником неоплаченного труда. Ральф Девис, еще один представитель «философии менеджмента», напротив, прямо указывает на капиталистическую основу менеджмента. Частную собственность он провозглашает основой социальной структуры.

Итак, обращение к непосредственному опыту, признание его многообразия, ограничение значения теории и научного подхода к менеджменту – таково кредо «эмпирической» школы. История науки и философии свидетельствует, что односторонний эмпиризм приводит к субъективизму. Это относится и к теоретическим построениям «эмпирической» школы. Но, несмотря на утилитарный эмпиризм, многие разработки представляют значительный интерес, так как они отражают объективные потребности крупного промышленного производства [1; с. 167 – 220].

Школа «социальных систем»

Возникновение школы «социальных систем» – отражение методологического кризиса как «классической» теории, так и доктрины «человеческих отношений». В теоретическом отношении формирование школы «социальных систем» шло под влиянием концепции структурно-

функционального анализа, развиваемого Т. Парсонсом, Р. Мертоном, а также общей теории систем Л. Берталанфи и А. Рапопорта. Школа «социальных систем» пытается с позиций новейших буржуазных социологических концепций критически подытожить предшествующие взгляды на природу и методы управления и теоретически обобщить новый практический опыт в области капиталистической организации производства.

Вначале следует отметить общие теоретические положения этого направления. Прежде всего его характеризует стремление рассматривать социальную организацию как комплексную систему с рядом составляющих ее подсистем. К таким подсистемам относят индивида, формальную структуру, неформальную организацию и структуру, статусы и роли, физическое окружение. На первый план выдвигается изучение взаимодействия подсистем. Система коммуникаций образует строение организации. Равновесие рассматривается в качестве механизма стабилизации организационного целого. Процесс принятия решений является важнейшим средством регулирования. Сама организация предстает как инструмент принятия решений. Главным фактором организации признается цель [1; с. 221, 222].

«Естественная» организация Т. Парсонса и Р. Мертона

«Естественная» модель в теории организации – это особый взгляд на природу, логику функционирования и развития организаций.

Функционирование и развитие организации рассматривается Парсонсом и Мертоном как объективный, самосовершающийся процесс, в котором субъективное начало хотя и присутствует, но не преобладает [2; с. 31]. Организация выступает не как результат управленческого воздействия с целью упорядочения системы, а как естественное ее свойство. Такими же естественными свойствами выступают цель и организованность [3; с. 9]. Организованность – состояние системы, позволяющее ей самонастраиваться при воздействии извне или изнутри. Цель – лишь один из возможных результатов функционирования, отклонение от цели – не ошибка или просчет, а естественное свойство системы, следствие большой роли в ней принципиально непланируемых, стихийных факторов.

Подобный подход к пониманию организации выводит ее за рамки теории управления, видит ее как специфическое социальное явление, развивающееся по своим собственным закономерностям, подобно биологическому существу. Эти закономерности известны лишь отчасти, отчего возникают многочисленные непредвиденные ситуации и противоречия [2; с. 31].

«Естественная» модель организации противостоит искусственно-рациональным моделям, которые рассматривают организацию как искусственно созданный, проектируемый объект, формируемый как инструмент под решение определенных целей и задач («классическая» школа, «эмпирическая» школа, инновационная концепция развития) [5; с. 23]. Голднер убежден, что каждая из этих моделей имеет сильные и слабые стороны. Рациональная модель привлекает внимание к рациональности организации, но склонна недооценивать способы воздействия на поведение внутри организации, модель естественной системы упускает из виду рационалистические черты организации, но учитывает стихийные взаимодействия внутри нее [1; с. 251 – 252].

Интеракционистская модель

Перейдем теперь к анализу воззрений наиболее видных представителей «школы социальных систем». Среди них в первую очередь следует назвать Честера Бернарда, сочетавшего теоретические исследования с работой в промышленных фирмах.

На основе «системного подхода» Берnard стремился создать целостную теорию организации управления. Организация определяется им как «система сознательно координируемой деятельности двух или более лиц». При этом имеется в виду координация различных видов деятельности людей. Все организации Берnard характеризует как «частные системы», поскольку они зависят от более крупных систем. Формальные организации включаются в неформальную организацию, именуемую «обществом». Формальные же организации предполагают наличие неформальных. Для формальной организации характерен иерархический и латеральный тип. В первом случае координация достигается посредством подчинения частей единой центральной власти. Во втором – посредством соглашения.

Значительное внимание Берnard уделяет и мотивации деятельности людей. Берnard считает, что индивид вносит свой вклад в деятельность организации эффективно лишь тогда, когда ему обеспечены личное удовлетворение и выгода. Само существование организации зависит от поддержания равновесия между вкладом и удовлетворением. Вклад всегда выступает в форме деятельности, а удовлетворение трактуется Берnardом как приманка или стимул. Поэтому первой обязанностью администраторов является управление «экономикой стимулов» внутри организации.

Бернард выделяет 4 побуждения: материальные; личные нематериальные возможности для отличия, престижа и власти; физические условия работы и духовные побуждения. Материальное вознаграждение при этом имеет решающее значение лишь до определенных пределов.

Бернард пытается внести новое содержание в понятие «эффективность», определяя ее как способность организации предоставлять эффективные побуждения в количествах, достаточных для поддержания равновесия системы. Лучшей оценкой эффективности является ее «выживание».

Бернард также рассуждает о конфликте между личностью и формальной организацией, проблеме авторитета в организации, моральных факторах, влияющих на функционирование организации, проблемах планирования, выделяя при этом «стратегическое» планирование (включает в себя «инструментальные» действия и рассуждения относительно причин и следствий), «функциональное» (создание и поддержание систем) и «эволюционное» (достижение будущего состояния системы посредством промежуточных состояний).

Значительный вклад в развитие школы «социальных систем» внесли Герберт Саймон и Джеймс Марч. Организация рассматривается как система, в которой люди являются «механизмами, принимающими решения». Деятельность управляющих, их власть над подчиненными заключается в создании предпосылок, на которых основываются решения каждого члена организации. Управляющие должны эффективно использовать все формы внешних влияний для манипулирования личностью работника. Внешними влияниями здесь выступают: авторитет, обучение, рекомендации, сообщения и т.д. Значительное внимание уделяется проблеме связи в организационной системе. При этом указывается двусторонний характер связи: поток информации к центру и передача решений от центра. Возникает потребность в создании коммуникационных служб (архивы, библиотеки, компьютеры). Компьютеры также выступают и как вспомогательное средство для принятия решений человеком [1; с. 225 – 239].

Марч и Саймон подробно рассматривают проблему централизации и децентрализации в связи с вопросами мотивации, конфликтов, принятия решений и приходят к выводу, что децентрализация неизбежна, так как это обусловлено самой природой процессов принятия организационных решений, хотя новая техника управления (применение экономико-математических методов, компьютеров) будет усиливать централизацию [1; с. 246 – 250].

Саймон и Марч подробно анализируют природу внутригрупповых конфликтов, дифференциации целей в организации, однако в их исследованиях почти не содержится конкретных практических рекомендаций, в отличие от работ Ф. Селзника.

Селзник провозглашает одной из главных задач руководства воплощение целей организации. Для этого необходимо, чтобы руководство создавало и поддерживало благоприятную социальную структуру. Селзник выделяет 5 аспектов политики организации: распределение ролей, внутренне заинтересованные группы, соответствующие убеждения, разделяемые участниками, степень участия каждого члена организации и типы зависимости между членами организации. Он говорит о необходимости соответствия формальной и неформальной структуры организации ее общим целям и задачам, а этого можно добиться благодаря правильному подбору кадров, их обучению. Еще одна главная цель руководства - устранение раздоров и соперничества между подгруппами, упорядочение внутреннего конфликта [1; с. 241, 242].

Социотехническая модель

Предложена Тавистокской школой. Основывается на технологическом подходе к пониманию сущности организации, на зависимости внутригрупповых связей от технологии производства. Сторонники этой модели – Т. Веблен, Ч. Перроу, Е. Трист, А. Райс, Р. Дабин – рассматривали организацию как материал, который можно использовать и менять в зависимости от особенностей технологии производства. Внутриорганизационные и межгрупповые связи между членами также определяются спецификой технических процессов производства, обслуживать которые призвана организация [2; с. 30]. Управление производством при такой системе организации труда оказывается чем-то внешним по отношению к каждому работнику и сводится к минимуму: учет, снабжение инструментами и т.д. Трудовой процесс делится на серию операций, каждый рабочий попадает в функциональную технологическую зависимость от другого [1; с. 267, 268]. И если у Тейлора эффективная организация – это рационально организованный трудовой процесс, у Вебера – рациональное управление, то у Веблена – технологическая рациональность.

Следует подчеркнуть несомненное позитивное значение ряда идей школы «социальных систем», например то, что всякое изменение матери-

ально-технической основы производства отражается на характере организации труда. Эта идея прослеживается еще у Маркса. Однако представители этой модели делают очень существенную социологическую ошибку, отождествляя социальные производственные отношения (экономический базис общества) с организацией производственного процесса, обусловленной его техническими параметрами [1; с. 268, 269].

Модель согласия

Американские исследователи А. Этциони и Э. Гросс в 60-х годах создали модель анализа организаций, которую назвали «модель согласия».

Подобно всем представителям системной школы А. Этциони характеризует организацию как сложный социальный агрегат, состоящий из множества взаимодействующих групп. Эти группы имеют как общие интересы, так и несовместимые. Они одинаково относятся к некоторым ценностям, например национальным, но расходятся во мнениях относительно многих других. Группы могут сотрудничать в одних областях и конкурировать в других, но мала вероятность того, что они могут стать одной большой группой счастливых людей, как предполагают авторы школы «человеческих отношений». Он также утверждает, что внутри организации есть две конфликтующие группы – это администрация и рабочие, так как меры руководства, направленные на то, чтобы заставить рабочих работать действуют на последних отчуждающе. У Этциони организационный анализ выступает шире, чем в концепции «человеческих отношений», включая в себя: формальные и неформальные элементы организации и их связь, сферу неформальных групп и отношения между ними внутри и вне организации, высшие и низшие слои организации, социальные и материальные вознаграждения, взаимодействие между организацией и ее окружением, рабочие и нерабочие организации.

В анализе организации Этциони пользуется термином «сложная организация», которая является многофакторным и многоцелевым образованием, причем чем больше целей реализует организация, тем более она эффективна. Он выводит две модели рациональности, применительно к различным элементам организационной системы.

1. Модель «выживания» определяет совокупность условий и требований для обеспечения существования системы. Эта модель разделяет все организационные действия дихотомически: функционально или дисфункционально.

2. Модель эффективности предполагает большой диапазон оценок: более или менее эффективно и т.д. с точки зрения выполнения конкретной цели.

Этциони и Гросс формулируют принципы сравнительного исследования организаций, и в качестве универсального показателя для этого сравнения у них выступает независимая переменная – «согласие», которое расценивается ими как фактор социального порядка внутри организации [1; с. 254 – 256]. В соответствии с этим подходом главной проблемой такого согласия выступает отношение между типом власти (принудительная – физические воздействия, утитарная – материальное воздействие, нормативная – символическое воздействие), используемой для обеспечения контроля и установками, интересами, мотивами членов организации [4; с. 29]. Таким образом, А. Этциони и Э. Гросс делают попытку соединения социологического и психологического подходов, сопоставляя здесь такие организационные факторы, как власть и мотив.

Выводы

Сущность «системного» подхода заключается в исследовании наиболее общих форм организации (изучение частей системы, взаимодействия между ними, исследование процессов системы, ее целей). Основными частями организационных систем оказываются индивиды, формальные структуры, неформальные факторы, статусы и роли в группах. Основные части системы связаны друг с другом определенными организационными формами, такими как формальные и неформальные структуры, каналы коммуникации, процессы принятия решений. На этой основе достигается направление составных частей системы к конечным целям организации.

Школа «социальных систем» изучает отношение индивида с частями организации, дает картину их взаимодействия, следствием которого является изменение внутри системы.

Главная идея, составляющая отправной пункт «системного подхода» – признание того, что потребности человека и организации не совпадают. Следовательно, конфликт между работником и организацией неизбежен.

Таким образом, если традиция в теории организации и управления основывалась на том, что конфликт между человеком и организацией – это аномалия, устраняемая путем правильного использования материального поощрения, если доктрина «человеческих отношений» рассматривала кон-

фликт как дисфункцию, которая нейтрализуется методом «гуманизации труда», то теория «социальных систем» констатирует, что конфликт является нормой при функционировании организации [1; с. 256 – 258].

«Новая» школа теории управления

Эта школа характеризуется стремлением внедрить в науку об управлении методы точных наук, компьютеры. Если в рамках школы «социальных систем» разработкой системного анализа занимались социологи, экономисты, то в «новой» школе – специалисты по исследованию операций, системотехнике и т. п. Формирование этой школы связано с возникновением кибернетики и метода «исследования операций», которое зародилось в 40-х годах в Англии [1; с. 270, 271].

Первоначально исследование операций сводилось к разработке способов анализа задачи как целого, при этом использовался «бригадный метод» их проведения. В дальнейшем исследование операций превратилось из совместной деятельности специалистов разного профиля в самостоятельную отрасль науки и организационной практики. Исследование операций расчленилось на два основных направления. *Первое* – построение математических моделей задач управления. С математическими задачами исследования операций тесно связана большая область сетевых методов планирования. Они позволяли найти удобный язык для моделирования и анализа сложных операций. Несколько иначе развивалось *второе* направление исследования операций, делающее акцент на применении принципов изучения операций как единого целого, с использованием «непредубежденных» исследовательских бригад. С этим направлением связано появление системотехники (system engineering).

В начале 50-х годов появилась новая научная дисциплина в рамках науки об управлении, которая мыслится как дальнейшее развитие исследования операций и интерпретируется как специфические способы принятия решений. Работы в данной области шли по двум направлениям:

- математическое моделирование процессов принятия решения в том виде, в котором они реализуются в коллективах (Фогаль, Р. Люс, «поведенческие» исследования);
- разработка алгоритмов, позволяющих получать оптимальные решения (изыскания по теории статистических решений, теории игр и т. п.).

В то же время в рамках «новой» школы сформировалась и другая точка зрения, согласно которой особенности управления связаны с экономической деятельностью систем, и поэтому в центре внимания должна быть задача квантификации и математического моделирования экономических явлений. Эконометрический подход к анализу и программированию экономических процессов получил в США распространение в виде попыток построения экономических моделей в масштабах не только фирм, но и общества (эконометрические модели Л. Клейна, А. Гольдберга).

Другое направление эконометрики базируется на исследованиях и построении моделей на анализе по методу баланса произведенных затрат и выпущенной продукции. Такие модели получили в США большое распространение. Подобные эконометрические модели пытались создать для решения широких задач прогнозирования и развития экономики, распределения материальных и трудовых ресурсов, анализа рынка. Однако Н. Джорджеску-Реган отмечал, что растущий авторитет эконометрических методов не означает отказ от нематематических методов изучения экономики, необходимо гармоничное сочетание того и другого подходов.

Третья группа представителей «новой» школы видит специфические особенности управленческих задач в широком использовании особого типа «экспертной» информации. Исследования этой группы идут в направлении теоретической разработки прогнозирующих систем. Такое систематическое прогнозирование применяется в США при изучении систем вооружения, социальных последствий НТР и т. п. Большое развитие получила разработка прогнозирующей системы на основе концепции «древа целей». Она используется при прогнозировании промышленности, способствуя улучшению процесса принятия решения по проекту, для планирования развития техники. Важная роль в этой методике принадлежит экспертным оценкам.

Например, в 1963 г. фирма «Хониуэлл» использовала древо целей для принятия решений в области военных и космических исследований. Это привело к созданию системы PATTERN, включающую в себя серию задач, сценариев, которые завершаются составлением программы для компьютеров. На основе этой системы была создана система PROFILE, назначением которой был анализ вариантов при принятии решений. Создана она была для военных нужд США: военно-морского флота. Прогнозирующая, авто-

матризованная система FAME была создана для эффективной переработки огромных потоков информации для принятия решений в процессе управления большими проектами, в выполнении которых взаимодействует множество научно-исследовательских институтов, заводов и конструкторских организаций. Она использовалась при работе над проектом космического корабля «Аполлон».

Краткая характеристика трех основных направлений «новой» школы показывает, что каждое из них ставит и пытается разрабатывать проблемы управления, связанные с планированием и вызванные к жизни научно-технической революцией [1; с. 271 – 291].

Системный подход «новой» школы

Системный подход появился на свет в результате обобщения опыта специалистов по исследованию операций и вследствие развития теории автоматического управления и кибернетики. Системный подход к исследованию организационных систем исходит из того, что любая организация есть система, каждый из элементов которой имеет свои ограниченные цели. Соответственно задача управления сводится к объединению элементов при условии, что каждый руководитель станет подходить с точки зрения системного анализа в решении. Главная задача системного подхода состоит в повышении эффективности работы организации в целом.

Сущность системного подхода сводится: к формулированию целей до начала управления и принятия решений; достижению поставленных целей при минимальных затратах путем сравнительного анализа альтернативных путей; количественной оценке (квантификация) целей, методов и средств достижения, основанной на оценке возможных результатов деятельности.

Системный анализ применялся Министерством обороны США для решения проблем военно-технического развития [1; с. 291 – 293].

Общим для всех системных исследований организации и управления является то, что они основываются на теории автоматического управления в кибернетике. Одна группа представителей этого направления гораздо ближе к практике управления. Таким является Дж. Форрестер. Он разработал формальную модель организационной системы промышленного предприятия. В этой модели есть шесть основных параметров: сырье, заказы, денежные средства, оборудование и рабочая сила, информация же служит

для сведения всех их в единое целое. Методика построения и анализа модели включает шесть этапов:

- определяется производственно-хозяйственный вопрос;
- формулируются зависимости, характеризующие структуру системы;
- строится ее структурная модель;
- результаты компьютерного моделирования сравниваются с экспериментальными данными;
- решается вопрос о такой модели, которая обеспечила бы примерное совпадение ее с поведением системы на экспериментальном материале;
- отыскание на модели изменений параметров, приводящих к улучшению ее поведения.

Предложенные Форрестером методы применяются не только в управлении промышленным производством, но и в управлении работой НИИ и конструкторских организаций. Последователь Форрестера – профессор Робертс в 1963 г. основал специальную консультативную фирму по динамическому моделированию, обслуживающую промышленные концерны. Его еще один ученик Харфорд построил динамическую модель, в которой установил взаимосвязь 140 переменных, имеющих значение при переходе от тепловой энергетике к атомной. Сам Форрестер писал, что динамическое моделирование призвано служить целям лучшего понимания процесса управления и способствовать принятию успешных решений [1; с. 294 – 299].

Другая группа исследователей разрабатывает свои концепции скорее в порядке дальнейшего развития теории общих систем. Возникло это направление к 50-м годам. Представители этого направления – Л. Берталанфи, А. Рапопорт, Р.Л. Аккоф, Д.П. Экман, Р. Калман, Л. Задэ и М.Д. Месарович. Ими разрабатываются пути применения кибернетики в практике современной организации и управления.

К. Боулдинг вычленяет явления общего характера и составляющие предмет исследования многих научных дисциплин и группирует их в зависимости от степени сложности. Таким явлением он считает «население», независимо от того, из чего оно состоит. Общее значение также имеют *индивидуумы* – атом, клетка, животное, человек, семья, государство, фирма и т.д. (все они взаимодействуют с окружающей средой, следствием чего является определенное поведение); *поведение* индивидуума, которое определяется его структурой; *рост*; *информация и связь*.

Восемь уровней систем.

1. Статические системы (атомы в молекуле) – основа всякого знания.
2. Простые динамические системы (часовые механизмы, сложные машины, часть теоретических знаний в области физики, химии, экономики).
3. Простые кибернетические системы (термостат).
4. Открытые (самонастраивающиеся) системы. Отделение органической жизни от неживой материи (огонь, реки).
5. Жизнь растений. Здесь происходит разделение труда между клетками, формирующими листья, зерна и т. п.
6. Царство животных. Тут формируются информационные рецепторы (глаза, уши...). Развивается нервная система.
7. Человек как система. В отличие от животных обладает самопознанием, высокоразвитой памятью, способностью говорить, воспринимать и интерпретировать символы, прошлый опыт.
8. Социальная организация. Здесь объект исследования не индивид, а его роли.

Таковы в трактовке Боулдинга основные послышки теории общих систем. Методологическое значение системного подхода можно рассматривать как конкретизацию диалектического принципа взаимозависимости и взаимодействия явлений [1; с. 300 – 302].

Выводы

Отмечая теоретическое и практическое значение метода динамического моделирования, следует иметь в виду и его слабости, о которых косвенно говорит и сам Форрестер, признающий за своей теорией преимущественно консультативное значение. Кроме того, в концепции Форрестера научное исследование реальной проблематики управления постоянно дополняется апологией капиталистического строя. Форрестер недостаточно занимается социальными аспектами управления, явно механистически истолковывая капиталистическую экономику как простой агрегат отдельных предприятий.

Теория общих систем, несомненно, учитывает достижения науки (автоматизация управления производством, строительством и т. д.) и пытается

ся применить их к исследованию организации управления. Однако система Боулдинга не может служить методологической основой теории организации и управления. Теория общих систем не может дать понимания специфики тех или иных социальных отношений, индивидуального и коллективного поведения людей в процессе управления.

Таким образом, «новая» школа, как и другие американские теории научного управления, все еще находится в процессе поиска предмета и метода исследования для той науки, которую они пытались создать [1; с. 302, 303].

3. Современные концепции структурных изменений в организациях

В 70 – 80-е гг. XX в. зарубежными социологами было разработано значительное количество моделей организаций дополнительно к тем классическим, о которых было сказано выше. Поэтому возникла потребность в их типологии. Однако Кравченко отмечал, что «у некоторых исследователей, пытавшихся их систематизировать, складывалось впечатление, что сделать это невозможно. Не только число теорий и подходов, но и количество типологий, классифицирующих такие теории, перевалило за критическую черту» [8; с.199]. Отмечу лишь некоторые новые модели организаций, составленные зарубежными социологами в 70-е годы.

1. Структурно-ситуационная модель.
2. Инновационная модель.
3. Теория ресурсной зависимости.
4. Теория случайных трансформаций.
5. Неинституциональный подход.
6. Феноменологическая модель.
7. Конфликтная модель.
8. Конфликтно-игровая концепция.
9. Селекционная модель.

Выводы

Такова в общих чертах классификация зарубежных теорий организационного развития. Знакомство с ними показывает, что любая из них дает

глубокое описание только частных параметров, вовсе не учитывая других, не менее значимых. В подобных условиях они вряд ли могут быть использованы в управленческой практике. Они не могут также служить базой для создания практически ориентированной модели структурных изменений в рыночных условиях. Следуя таким подходам, менеджер становится либо в позицию стороннего наблюдателя, не вмешивающегося в естественные процессы, протекающие в организации, либо претендует на то, чтобы одному определять логику изменений, либо встает в позицию азартного игрока.

Большинство этих теорий отличается односторонностью. Немногие могут претендовать на роль базовой модели даже с существенными дополнениями. Наиболее полной и универсальной является организационная экология. Она учитывает переменные, включенные в другие модели, позволяя в то же время использовать последние в качестве модуля [7; с. 105].

4. Отечественная социология организаций

Организационная наука в СССР

Большую роль в становлении науки сыграл анализ западной социологии организаций, предпринятый Д.М. Гвишиани в начале 60-х годов.

В своей книге «Социология бизнеса» Гвишиани дал развернутое исследование американского менеджмента. Еще полнее раскрывается проблематика зарубежной социологии организаций в другой его книге – «Организация и управление» (1972). Здесь впервые в советской литературе дан систематизированный анализ эволюции и современного состояния западной социологии организаций. Фактически именно этими трудами, а также его лекциями в 60-х годах на философском факультете МГУ и было положено начало формированию социологии организаций в нашей стране [2; с. 33 – 34].

Значительный вклад в становление социологии организаций был сделан В.Г. Подмарковым. В его монографии «Введение в промышленную социологию» (1973) понятие «промышленная социология» трактуется как «наука о содержании и значении «человеческого фактора» в промышлен-

ности» [9; с. 8]. В книге представлены проблемы содержания труда и отношения к нему, профессиональной структуры трудящихся, внутриколлективных отношений, рабочего и свободного времени, социального планирования и др. Автор отводил главное место в своей работе социальным проблемам организации, выделяя в организационной структуре предприятия информационные и регулировочные процессы, производственно-экономические и социальные функции. В системе социальных связей на предприятии он различает связи формальные (закрепленные в служебных инструкциях), неформальные (межличностные), полуформальные (общественные организации), внеформальные (достижение формальных целей неформальными средствами), официальные (административно признанные формальные связи), неофициальные (без признания администрации).

Наиболее явно проблематика социологии трудовых организаций в нашей стране получила развитие в таком направлении исследований, как *социальная организация предприятия*. На развитие этого направления оказала влияние работа исследователей под руководством Н.И. Лапина. Он определил социальную организацию предприятия как систему «социальных групп и взаимоотношений между ними» [10; с. 122]. Социальная группа выступает как структурный элемент, связывающий работника с коллективом и обществом. Основные типы групп: целевые, социально-психологические, макросоциальные. Лапин указывает на взаимосвязь человеческого и общественного компонентов в организации [2; с. 35].

Дальнейшее развитие проблематика социальной организации предприятия получила у Н.А. Крутикова в его книге «Социальный объект управления – коллектив» (1977). В ней он пытался систематизировать организующие факторы в трудовом коллективе и основные признаки социальной организации. Организация рассматривалась как социальный институт и как процесс. Важное внимание было уделено организованности как особому состоянию социального объекта.

Многие исследования О.И. Шкаратана касались разных аспектов социологии организаций, в частности вопросов социальной организации предприятия. Он разработал проблемы социального состава предприятия, понятия и критериев социальной эффективности организации. Анализ состава предприятия дает автору возможность соединить социальные проблемы предприятия с особенностями региона, с внешней социальной средой [2; с. 36].

Следующий шаг в разработке проблем социальной организации предприятия в СССР сделал Р. Ригас. С позиций системного подхода он выделил в организации ряд структурных частей, взаимосвязанных подсистем (техническая, экономическая, социальная), каждая из которых включает несколько компонентов и т.д. Им дана наиболее развернутая типология функций социальной организации предприятия.

В монографии В.Н. Иванова и А.С. Фриша «Основная ячейка социалистического общества» (1975) строение трудового коллектива рассматривалось в единстве его технико-экономической (проявляется в технологической, функциональной, профессиональной структурах) и социально-экономической (характеризует систему стимулов к труду) сторон [2; с. 36, 37].

Одним из первых, кто начал разрабатывать *проблематику социального управления* в терминах «коммунистического самоуправления» был Ю.Е. Волков. С его точки зрения, социальное управление включает в себя: управление социальными процессами в коллективе, решение социальных проблем производственного управления. Волков предложил ряд задач социального управления: прогрессивное изменение социальной структуры производственного коллектива, формирование сплоченности, коллективизма, расширение участия трудящихся в управлении [1; с. 16].

В.Н. Иванов в книге «Трудовой коллектив – субъект социального управления» охарактеризовал систему методов социального управления как способы воздействия на работников, группы, коллективы в процессе осуществления намеченных задач и реализации целей предприятия. Специфику методов социального управления автор видел в их направленности на согласование деятельности, сплочении людей в единый коллектив. Типология этих методов: выработка и постановка социальных задач, сплочение коллектива вокруг социальных целей с учетом интересов групп и личностей, изменение условий жизнедеятельности в соответствии с социальными целями, реализация педагогических и социально-психологических задач. Подбор, расстановка и выдвижение кадров, привлечение членов коллектива к активной деятельности.

Задачу разработки прикладной социологии управления ставили в своей книге А.А. Зворыкин, С.Т. Гурьянов. Здесь предпринималась попытка встроить социальное управление в более широкий контекст управления социальными, экономическими, организационными системами в целом.

Особое внимание стало уделяться методам социального управления. Наиболее обобщенную классификацию дали И.И. Ляхов и Г.Д. Горячев. Социально-организационную деятельность руководителя исследует Р.Х. Симонян в книге «Начальник цеха: методы и практика руководства». Роль социальной информации в выборе методов социального управления крупными коллективами проанализировал Ю. Е. Дуберман в книге «Социология – практикой управления». Одной из важных для социологии организаций тем, исследованных советскими социологами, является тема участия неруководящих работников предприятия в решении актуальных проблем его внутренней жизни, управления различными процессами в нем.

В 80-е годы в данном направлении появился еще один важный аспект – материальное обеспечение участия. Проблема материальных условий участия трудящихся в управлении впервые в нашей литературе была поставлена в книге Ж.Т. Тощенко «Социальная инфраструктура. Сущность и пути развития». Он выделил несколько групп материально-вещественных (помещения, инвентарь, оборудование) элементов, используемых в данной области: создающие условия для участия в управлении государством, производством, для проведения массовых общественно-политических мероприятий и т.п.

Ряд проблем социологии организаций анализировался и частично решался в русле *социального планирования* на предприятиях. Сюда относили такие проблемы, как участие работников в управлении, пути соединения интересов работника с целями организаций, а затем и интересами общества и т.д. В этом направлении работали Лапин, Н.Ф. Наумова, Э.М. Коржаева, Тощенко. Затем появилась и специальная монография «Социология организаций» А.И. Пригожина (1980) [2; с. 37 – 41].

Таким образом, несмотря на жесткий партийный контроль, проблематика социологии организаций развивалась в нашей стране по различным направлениям на теоретическом и эмпирическом уровнях. Благодаря всем этим исследованиям, упомянутым выше, была осознана важность социальных проблем организациями. Были введены в научное потребление некоторые категории и понятия организаций. Началась специализация исследователей в этой области. Однако не произошло образование советской социологии организаций как самостоятельной дисциплины, так как не были созданы ее теоретико-методологические основы, многие разработки велись разрозненно и задача сформировать целостное направление социологических исследований не ставилась [2; с. 41].

Постсоветский период

Уже первые шаги горбачевских реформ по коммерциализации народного хозяйства, повышению самостоятельности государственных предприятий сильно активизировали практически ориентированную социологию организаций: у нее появился реальный клиент – заинтересованное лицо, способное заключать контракт с конкретным специалистом как консультантом.

Именно консультационное направление в социологии организаций у нас и повсюду стало определять ценность методов, теорий, схем, моделей и прочее. В рамках этой дисциплины сложилась новая профессия: *консультант по управлению и организационному развитию*. В 1991 году образовалась ассоциация с тем же названием. Появились частные и получастные фирмы, использующие социологические и социально-психологические методы для помощи руководителям в решении их проблем. Появление рынка консультационных услуг дало новые возможности способным и трудолюбивым, но сильно ужесточило требования к качеству работы.

В этих условиях были и обращения к зарубежным методам, но лишь немногие из них оказались приемлемыми в нашей деловой культуре. Пришлось многое разрабатывать самим, в расчете именно на нашего руководителя. Была создана первая в нашей стране Школа консультантов по управлению в структуре Академии народного хозяйства при Правительстве России. Так начался новый этап в развитии социологии организаций в Российской Федерации [2; с. 41, 42].

В 2002 г. вышла в свет книга С.С. Фролова “Социология организации”, в которой рассмотрено современное состояние социологии организаций.

5. Заключение

Эволюция методологии западной социологии организаций показывает принципиальную противоположность сегодняшних итогов первоначальным установкам. В самом деле: в первых моделях эффективность связывалась с высокой формализацией, организационное творчество целиком относилось на счет руководителей, дробление трудового процесса на простейшие элементы и узкая специализация означали высокую производи-

тельность. Мотивы рабочего сводились к примитивным экономическим потребностям, личностные отношения внутри организаций считались помехой. В современных концепциях ставка делается на использование неформальных механизмов регулирования, эффективность производства видится в самостоятельности работника, в центре внимания становится индивид с его психологическими и социальными потребностями. Большинство организационных факторов оценивается теперь с обратным знаком.

Основное направление этой эволюции можно определить как движение от жесткого детерминизма к статистической закономерности. Механистическое понимание организационных процессов предполагало господство целенаправленного воздействия в организациях, контролируемость поведения ее членов и целей. Новый, вероятностный, подход исходит из автономности, спонтанности, присущей в различной мере функционированию организации. Это означает признание высокой самоорганизации.

Подобная переориентация не обошлась без методологической перестройки. Организация перестала быть понятной, ее элементы – измеримыми. И только манипулирование с точным знанием внутреннего механизма позволяет рассчитывать на эффективное управление организацией. Попытки определить цели и структуру организации пока мало уловимы. Так обстоит дело и с мотивацией, и с решениями.

В последние годы нарастает новая тенденция системного построения организации, которая еще не получила окончательного социологического выражения. Управление предполагает множественность целей в организации, самостоятельность ее работников, автономию групп и т.д. Практическая реализация этих идей в западных странах и США пошла гораздо дальше теоретических разработок вопроса [2; с. 31 – 33].

В России прикладной характер социологии организации появился в разработке и внедрении социальных методов управления различными типами предприятий и учреждений, в поиске оптимальных моделей их организационного построения, в изучении внешней среды функционирования предприятий и организаций (рынок, конкуренция, реклама и т.п.), чем наша отечественная социология организаций становится похожей на зарубежную.

Однако внедрение в практику социальных методов организационного планирования и проектирования, выработки и реализации управленческих решений встречает большие трудности. Например, недоверие управленцев,

особенно с большим стажем административной деятельности; отсутствие в отличие от ряда зарубежных стран сформировавшейся традиции тесного сотрудничества социологов и управленцев, менеджеров, организаторов производства; наблюдается заметная разобщенность российских и зарубежных специалистов в сфере социологии организаций и управления [3; с. 10]. За последние пять – семь лет некоторые эти проблемы постепенно разрешаются, но происходит этот процесс крайне медленно, и во многом это связано с трудностями проведения экономических и политических реформ в нашей стране.

Появившиеся в последнее время публикации, обобщающие мировой опыт управления, менеджмента и организационного развития дают хороший теоретико-методологический материал социологам-практикам, но использовать его в «чистом» виде без учета российской специфики невозможно. Поэтому, несмотря на растущее внимание к проблематике социологии организаций, продолжает существовать потребность в ее теоретико-прикладном изучении [3; с. 11].

ТЕМЫ СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Занятие 1. Социология организаций как специальная социологическая теория. Анализ общественных и государственных организаций в современной социологии

План

1. Социология организаций как специальная социологическая теория. Ее предмет и объект.
2. «Рациональный» подход и «классическое» направление в теории организации. Их краткая характеристика.
3. Школа «человеческих» отношений. Предпосылки и условия возрастания интереса к проблеме человека в американском менеджменте.
4. «Теория обмена» и особенности технологического подхода к анализу организаций как социальных систем.
5. Системные концепции организации. Модель организации как открытой системы.
6. Анализ общественных и государственных организаций в современной социологии.

Вопросы для обсуждения

1. Почему в армейских организациях древности использовалась только одна организационная структура?
2. Современная фирма средней численности обладает устойчивой формальной структурой. Какая форма организации может присутствовать в этой фирме – естественная или искусственная?
3. Руководитель организации хочет повысить ее эффективность. Он знаком с понятием синергии. Какие действия руководитель должен предпринять для достижения поставленной цели?
4. Организация имеет существенные отличия от других социальных групп. Определите и назовите эти отличия.

*Рекомендуемый библиографический список**

1. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1993. – 702 с. – ISBN 5-7749-0826-2.

* Приводится в авторской редакции

2. Мильнер, Б. З. Теория организации / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 1999. – С. 11 – 17, 46 – 57. – ISBN 5-16-002165-5.
3. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – С. 43 – 79. – ISBN 5-85235-193-8.
4. Фролов, С. С. Социология организаций / С. С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 10 – 25. – ISBN 5-8297-0081-6.

Занятие 2. Внутренняя и внешняя среда организации

1. Понятия внутренней и внешней среды организации и их значение для функционирования организации.
2. Сущность разделения и кооперации труда, необходимость координации деятельности подразделений организации.
3. Технология и ее социальные аспекты. Классификация технологий по Дж. Томпсону.
4. Основные факторы внешней среды и их взаимозависимость.
5. Понятие «среды косвенного воздействия» и ее составляющие.
6. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования организации.
7. Взаимодействие органов государственной власти и общественных организаций с внешней средой.

Вопросы для обсуждения

1. Назовите основные компоненты организации. Как эти компоненты связаны между собой?
2. Каковы функции целей организации? Дайте краткую характеристику функциям целей.
3. Какие из целей организации обеспечивают ее устойчивость по отношению к внешней среде?
4. Проектирование организации начинается с построения дерева целей. Проанализируйте каждый из этапов построения дерева целей.

Рекомендуемый библиографический список

1. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.

2. Кубр, Милан. Управленческое консультирование / Милан Кубр ; пер. с англ. – М. : Совместное изд-во «Интерэксперт», 1992. – ISBN 92-2-105479-9 (Швеция), 5-85523-006-2 (Россия).

3. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1993. – 702 с. – ISBN 5-7749-0126-2.

4. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – С. 43 – 79. – ISBN 5-85235-193-8.

5. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1995. – С. 18 – 45. – ISBN 5-86461-208-1.

6. Хайниш, С. В. Нестандартные ситуации : практикум для хозяйственных руководителей / С. В. Хайниш. – М. : Наука, 1992. – 295 с.

Занятие 3. Процесс коммуникаций и эффективность управления государственными и общественными организациями. Самоорганизация организационных систем

1. Понятие коммуникаций, их основные виды и социальная обусловленность.

2. Понятие «коммуникационного процесса», его основные элементы и этапы.

3. Особенности межличностных коммуникаций.

4. Понятие организационных коммуникаций и их совершенствование.

Вопросы для обсуждения

1. В организации существуют недостатки при использовании внутренних коммуникаций. В силу каких причин эти недостатки оказывают влияние на эффективность деятельности организации?

2. Руководитель организации в своей деятельности придерживается в основном принципов школы «человеческих отношений». На какие коммуникационные качества ориентируется этот руководитель?

3. Организация рассматривается ее руководством как открытая система. Чем отличаются коммуникации внутри организации от коммуникаций с внешней средой при таком подходе?

4. Фирма создает и распространяет рекламное сообщение для потребителей ее продукта. Какие компоненты процесса коммуникации должны быть учтены при передаче этого сообщения потребителям?

Рекомендуемый библиографический список

1. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.
2. Кубр, Милан. Управленческое консультирование / Милан Кубр ; пер. с англ. – М. : Совместное изд-во «Интерэксперт», 1992. – 319 с. – ISBN 5-85523-006-2 (Россия).
3. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1993. – 702 с. – ISBN 5-7749-0126-2.
4. Пригожин, А. И. Нововведения : стимулы и препятствия / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. – 271 с. – ISBN 5-250-00329-X.
5. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – 295 с. – ISBN 5-85235-193-8.
6. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1995. – 336 с. – ISBN 5-86461-208-1.
7. Шарков, Ф. И. Основы теории коммуникации : учебник / Ф. И. Шарков. – М. : Социальные отношения, Перспектива, 2002. – С. 71 – 79.

Социологический практикум «Организационное проектирование»

При подготовке к практикуму необходимо изучить следующие темы.

1. Анализ и формирование организационных структур управления.
2. Проектирование организационных систем.
3. Прогнозирование и проектирование деятельности государственных и общественных организаций.
4. Организационная диагностика как средство организационного проектирования.
5. Эффективность организационных изменений.

Задание

Составьте социальный портрет организации, в которой Вы работаете или где проходили практику. При выполнении задания обратите внимание на то, что трудовые коллективы со сходными существенными чертами и похожей социальной структурой образуют различные в социальном отношении типы (тип организации – это комплексная характеристика, социальный портрет предприятия, цеха, бригады и т.д.)

При проектировании организации используйте критерии типологизации организации (см. таблицу).

Черта организации	Показатель	Значение
Субъектность	Идентификация с организацией и ее целями	Полная Частичная Нет
	Развитость коллективного сознания	Высокая Средняя Низкая
	Отношение к труду	Хорошее Среднее Плохое
Внутриорганизационная интеграция	Развитость контактов	Высокая Средняя Низкая
	Конфликтность	Высокая Средняя Низкая
Самоуправляемость	Принятие коллективом значимых решений	Есть Нет
	Наличие права вето	Есть Нет
Стабильность	Текучность кадров	Высокая Средняя Низкая
Кадровый состав	Сменяемость руководителей	Высокая Средняя Низкая
	Квалификационный уровень	Высокий Средний Низкий
Характер трудовой деятельности	Эффективность труда	Высокая Средняя Низкая
	Качество продукции	Высокое Среднее Низкое

Рекомендуемый библиографический список

1. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.
2. Ильин, Н. И. Управление проектами / Н. И. Ильин, И. Г. Лукманова [и др.] ; под ред. В. Д. Шапиро. – СПб. : Аватри, 1996. – 610 с. – ISBN 5-9002248-34-8.
3. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1993. – 702 с. – ISBN 5-7749-0126-2.
4. Мильнер, Б. З. Теория организации / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 1999. – С. 306 – 353. – ISBN 5-16-002165-5.
5. Пригожин, А. И. Нововведения : стимулы и препятствия / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1999. – 271 с. – ISBN 5-250-00329-X.
6. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – С. 226 – 232, 241 – 250. – ISBN 5-85235-193-8.

Занятие 4. Внутриорганизационная мотивация

1. Потребности и мотивационное поведение. Понятие вознаграждения.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Соотношение мотивации и компенсации. Мотивация и деньги.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие мотивации имеет самое широкое распространение в современной науке и практике. Как может рассматриваться мотивация с точки зрения управления организацией?
2. Потребность в защите от внешнего воздействия относится к одной из базовых потребностей личности. К какому виду потребностей можно отнести эту потребность?
3. Систему потребностей А. Маслоу иногда называют «лестницей потребностей». Почему система потребностей А. Маслоу имеет такое название?
4. Объясните, как применяется теория мотивации в управлении современной организацией?

Рекомендуемый библиографический список

1. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.
2. Мейтланд, Ян. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Ян Мейтланд. – М. : Юнити, 1996. – 160 с. – ISBN 5-85177-007-4.
3. Андерсон, Р. «Акулы» и «дельфины» / Р. Андерсон, П. Шихарев. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 208 с. – ISBN 5-86461-142-5.
4. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – С. 174 – 181. – ISBN 5-85235-193-8.

Занятие 5. Внутриорганизационные взаимодействия

1. Понятие социальных групп и их значение в функционировании организации.
2. Характеристика неформальных организаций: социальный контроль, «сопротивление переменам», неформальные лидеры.
3. Управление неформальной организацией. Модель Дж. Хоманса.
4. Коммуникации в организациях.
5. Факторы, влияющие на эффективность внутриорганизационных взаимодействий в государственных и общественных организациях.

Вопросы для обсуждения

1. Чем отличаются социальные группы от других видов социальных общностей?
2. Какая группа в организации может считаться эффективной и благополучной? Перечислите основные признаки такой группы.
3. Чем отличаются решения, принимаемые в группах, от решений, принимаемых отдельными членами организации?
4. Каким может быть лидер в неформальной группе?
5. Основой матричной структуры организации является формирование команд. Каковы основные признаки команды?

Рекомендуемый библиографический список

1. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.

2. Мейтланд, Ян. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Ян. Мейтланд. – М. : Юнити, 1996. – 160 с. – ISBN 5-85177-007-4.
3. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1993. – 702 с. – ISBN 5-7749-0126-2.
4. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – С. 60 – 66. – ISBN 5-85235-193-8.
5. Соколов, А. В. Общая теория социальной коммуникации / А. В. Соколов. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2002. – С. 106 – 109.
6. Шарков, Ф. И. Основы теории коммуникации : учебник / Ф. И. Шарков. – М. : Социальные отношения, Перспектива, 2002. – С. 60 – 67.

Занятие 6. Руководство в организации

1. Понятие руководства в организации.
2. Власть и влияние. Основные формы власти. Государственная власть.
3. Харизматическая власть.
4. Влияние путем убеждения.
5. Управление конфликтами в организации.
6. Влияние общественных организаций на принятие государственных решений.

Вопросы для обсуждения

1. Каково основное назначение управления в организации?
2. Каким образом проявляется принцип рекурсивности в управлении организацией?
3. Как осуществляется работа с поступающей информацией в процессе управления?
4. В чем основные отличия теории управления Г. Минцберга от теории А. Файоля?

Рекомендуемый библиографический список

1. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.
2. Громова, О. Н. Конфликтология / О. Н. Громова. – М. : Экмос, 2000. – С. 123 – 143, 164 – 181.
3. Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / У. Мастенбрук ; пер. с англ. – М. : Наука, 1996. – 295 с.

4. Мейтланд, Ян. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Ян Мейтланд. – М. : Юнити, 1996. – 160 с. – ISBN 5-85177-007-4.
5. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – 295 с. – ISBN 5-85235-193-8.
6. Саймон, Г. Менеджмент в организациях / Г. Саймон [и др.]. – М. : Экономика, 1995. – С. 21 – 37.

Занятие 7. Персонал организации

1. Формирование персонала организации. Стратегическое и текущее планирование.
2. Зависимость планирования персонала от стратегических альтернатив развития организации.
3. Особенности отбора и оценки персонала на государственную службу.
4. Оценка трудовой деятельности персонала. Программно-целевые управления П. Друкера.
5. Развитие персонала общественной организации.

Вопросы для обсуждения

1. Какой из компонентов организации является базовым при осуществлении подбора персонала?
2. Как осуществляется комплексная профессионально-психологическая оценка персонала организации?
3. Из каких составляющих складывается культура организации?
4. Почему японский стиль управления персоналом неприменим в западных странах и в России?

Рекомендуемый библиографический список

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н.Новгород : НИМБ, 2001. – С. 155 – 171. – ISBN 5-901335-02-3.
2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение / Е. Б. Моргунов. – М. : Бизнес-школа; Интел-синтез, 1990. – С. 5 – 38, 106 – 111.
3. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2000. – С. 45 – 81.
4. Самыгин, С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : Зевс, 1997. – С. 189 – 223. – ISBN 5-85880-451-9.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Назовите три подхода к определению понятия социальная организация.
2. Назовите основные социальные свойства социальной организации.
3. Что включает в себя понятие «структура организации»?
4. Назовите два типа формализованных социотехнических систем.
5. Как участвуют организации в общественных отношениях.
6. Дайте определение формальных и неформальных организаций.
7. В чем заключаются особенности формальных организаций?
8. Что такое бюрократическая организация?
9. Назовите достоинства и недостатки бюрократии как модели организации большого числа людей.
10. Какое влияние оказывают на развитие современных организаций информационные технологии?
11. Что из себя представляют неформальные организации?
12. Назовите три источника неформальной самоорганизации.
13. Дайте определение неформального лидера.
14. Назовите стили руководства в организации.
15. Чем определяется эффективность руководства организацией?
16. Как изучаются социальные отношения в организации?
17. Какое значение имеет разделение труда для классификации социальных организаций?
18. Какие связи существуют между организациями, между организациями и потребителями?
19. Каковы источники самоорганизации?
20. Каковы условия применения того или иного стиля руководства?
21. Что значит «формировать и воспроизводить» организационную культуру?
22. Как строится диагностика состояния организации?
23. Что такое управляемость организации? Каковы критерии определения «нормы управляемости»?

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Объект, предмет изучения социологии организаций.
2. Развитие социологии организации в России.
3. Основные направления развития западной социологии организации.
4. Основные научные школы, рассматривающие различные направления функционирования организации.
5. Ситуационный подход к анализу государственных и общественных организаций.
6. Организационная структура.
7. Жизненный цикл организации.
8. Динамика роста организации.
9. Организация как социальная система.
10. Вертикальные и горизонтальные процессы в организациях.
11. Организация и политическая система общества.
12. Организация в системе государственной власти.
13. Коммуникации в организациях.
14. Формирование имиджа организации.
15. Организационная диагностика.
16. Управленческое консультирование в организациях.
17. Концепции развития организации.
18. Стратегическое планирование деятельности организации.
19. Самоорганизация, саморегулирование организационных систем.
20. Синергетический эффект в организациях.
21. Личность в организациях. Управление персоналом в организациях.
22. Руководитель и организация.
23. Принципы управления организацией.
24. Бюрократическая система в организациях.
25. Моделирование организаций. Типы моделей.
26. Группы в организациях.

ИТОГОВЫЕ ТЕСТЫ

Вариант 1

1. Предмет изучения социологии организаций – это:
 - а) социальные связи и отношения членов организаций;
 - б) закономерность и проблемы построения, функционирования и развития организаций;
 - в) социальная среда организации.
2. Выделите основные аспекты изучения организаций:
 - а) строение организаций;
 - б) коммуникации;
 - в) функционирование;
 - г) управление;
 - д) организационные конфликты;
 - е) развитие.
3. Прирост дополнительной энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий их участников, который они обеспечивают, называют:
 - а) аномией;
 - б) синергией;
 - в) экспектацией.
4. Назовите основные структурные компоненты организаций:
 - а) цели;
 - б) культура;
 - в) социальная структура;
 - г) технологии;
 - д) внешняя среда;
 - е) персонал.
5. Основоположник классической теории научного управления:
 - а) М. Вебер;
 - б) Ф. Тейлор;
 - в) А. Файоль;
 - г) Г. Спенсер.
6. Кто из социологов впервые систематизировал и развил теорию бюрократии?
 - а) Л. Гумплович;
 - б) Т. Парсонс;
 - в) М. Вебер;
 - г) Р. Мертон;
 - д) Г. Зиммель.

7. К какому типу социальных групп относится следующее определение: «реально существующая или воображаемая группа, служащая для индивида эталоном, образцом поведения, и с позиции которой он сравнивает и оценивает свои действия»?

- а) вторичные группы;
- б) большие группы;
- в) членские группы;
- г) референтные группы.

8. Сложную сеть отношений, представляющих собой официально установленную структуру статусов, программу деятельности и совокупность норм и правил, называют:

- а) формальной организацией;
- б) неформальной организацией;
- в) внеформальной организацией.

9. Деятельность, направленную на обнаружение и ликвидацию отклонений от принятых целей и норм организации, называют:

- а) управлением;
- б) контролем;
- в) технологией.

10. Теорию мотивационной гигиены или двухфакторную модель разработал:

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Херцберг;
- в) Т. Парсонс;
- г) В. Врум.

11. Процесс и результат измерения, сравнения познаваемого объекта – качеств работников и результатов их деятельности с нормативными требованиями и критериями называют:

- а) планированием персонала;
- б) оценкой персонала;
- в) адаптацией персонала.

12. Организационные конфликты протекают в следующих основных направлениях:

- а) горизонтальные;
- б) локальные;
- в) вертикальные;
- г) всеобъемлющие.

13. Классическое определение власти: «...власть есть возможность волевого преобразования социальных отношений субъектом вопреки сопротивлению независимо от того, в чем возможность выражается» дано:

- а) К. Марксом;
- б) М. Вебером;
- в) З. Фрейдом.

14. Спланированное и целенаправленное изменение в организации, содержащее элементы новых знаний, навыков или способов действий, называют:

- а) диффузией;
- б) инновацией;
- в) социализацией.

15. Передачу руководителем части своих функций и полномочий руководителям более низкого уровня управления или лидерам в группах организации называют:

- а) интернализацией;
- б) интеграцией;
- в) делегированием;
- г) кооперацией.

Вариант 2

1. Социальный институт и социальная организация:

- а) понятия – синонимы;
- б) социальный институт поглощает понятие социальная организация;
- в) социальная организация поглощает понятие социальный институт;
- г) охватывают различные сферы деятельности людей.

2. Выделите три самых распространенных значения термина «организация», которые дает А.И. Пригожин:

- а) социальный институт;
- б) система связей и социальных ролей;
- в) организационная деятельность;
- г) социальная общность;
- д) организационная группа.

3. Назовите базовые цели организаций:

- а) цели-задания;
- б) цели функционирования;
- в) цели-ориентации;
- г) цели системы;
- д) цели развития.

4. В обществе выделяют следующие типы организаций:
 - а) деловые;
 - б) исторические;
 - в) союзные (общественные);
 - г) ассоциативные;
 - д) целевые;
 - е) поселение.
5. Назовите основные функции управления, выделенные А. Файолем:
 - а) планирование;
 - б) мотивация;
 - в) организовывание;
 - г) распоряжение;
 - д) оценка персонала;
 - е) контроль.
6. Автор теории иерархии человеческих потребностей:
 - а) М. Вебер;
 - б) А. Маслоу;
 - в) Д. Мак-Грегор;
 - г) Д. Хоманс.
7. Что понимается под социальной группой?
 - а) любая совокупность индивидов, объединенных общими интересами, находящихся во взаимодействии;
 - б) группа, представляющая собой определенный социальный стандарт, с помощью которого индивид оценивает себя и других;
 - в) любой коллектив, реальный или воображаемый, с которым индивид соотносит свое поведение или будущее.
8. Выделите основные особенности формальной организации:
 - а) рациональность;
 - б) эффективность;
 - в) безличность;
 - г) одномерность;
 - д) функциональность.
9. Процесс, представляющий собой совокупность действий особого органа организации, направленных на изменение существующего ее состояния в достижении целей и баланса организации с внешней средой, называют:
 - а) технологией;
 - б) управлением;

- в) рекурсивностью;
- г) мотивацией.

10. Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других, называют:

- а) социальной институцией;
- б) социальной группой;
- в) социальной системой;
- г) социальной нормой.

11. Назовите основные формы оценки персонала:

- а) аттестация;
- б) рейтинг;
- в) квалификационный экзамен;
- г) тестирование;
- д) собеседование.

12. Выберите правильное определение социального контроля:

- а) механизм, отслеживающий и контролирующий результаты деятельности индивида в социальной системе;
- б) система средств, при помощи которых оказывается давление на личность или группу в целях соблюдения ими действующих способов поведения;
- в) система обеспечения соблюдения норм, нарушение которых наносит ущерб деятельности индивида в социальной системе.

13. Системный подход к проблеме применения власти в организации предложен:

- а) Д. Хомансом;
- б) Т. Парсонсом;
- в) Д. Уинтером;
- г) Ю.М. Батуриным.

14. Выделите основные типы организационных изменений:

- а) естественные;
- б) маргинальные;
- в) искусственные;
- г) революционные.

15. Совокупность идей, корпоративных ценностей и норм поведения, присущих данной организации и формирующихся в ходе совместной деятельности для достижения общих целей, называют:

- а) организационной технологией;
- б) организационной культурой.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ (ЭКЗАМЕНУ)

1. Объект, предмет изучения социологии организаций.
2. Цели, задачи, структура организации.
3. Типы и виды организаций.
4. Развитие социологии организации в России.
5. Основные направления развития западной социологии организации.
6. Основные научные школы, рассматривающие различные направления функционирования организации.
7. «Рациональный» подход к организации.
8. «Классическое направление» Ф. Тейлора и А. Файоля.
9. Школа «человеческих отношений».
10. Теория «обмена».
11. Анализ государственных и общественных организаций в современной социологии.
12. Организация как социальная система.
13. Организационная структура.
14. Коммуникации между организацией и внешней средой.
15. Жизненный цикл организации.
16. Динамика роста организации.
17. Организация как социальная система.
18. Организационное планирование и проектирование.
19. Внутренняя среда организации.
20. Внутриорганизационная мотивация.
21. Персонал организации и его основные характеристики.
22. Специфика и особенности функционирования персонала органов государственной власти и общественного самоуправления.
23. Внешняя среда организации.
24. Внешняя среда общественной организации как фактор успешного функционирования общественной организации.
25. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования организации.
26. Вертикальные и горизонтальные процессы в организациях.
27. Организация и политическая система общества.

28. Организация в системе государственной власти.
29. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования государственных и общественных организаций.
30. Современная информационная технология в процессе самоорганизации.
31. Коммуникации в организациях.
32. Управление неформальной организацией в органах государственной власти.
33. Основные формы власти, применяемой в государственной организации.
34. Формы власти и общественного влияния общественных организаций.
35. Влияние общественных организаций на принятие государственных решений.
36. Формирование имиджа организации.
37. Организационная диагностика.
38. Управление неформальной организацией в органах государственной власти.
39. Неформальные группы внутри общественных организаций.
40. Управленческое консультирование в организациях.
41. Концепции развития организации.
42. Стратегическое планирование деятельности организации.
43. Самоорганизация, саморегулирование организационных систем.
44. Синергетический эффект в организациях.
45. Формирование персонала организации.
46. Персонал органов государственной власти.
47. Специфика формирования персонала общественных организаций.
48. Личность в организациях. Управления персоналом в организациях.
49. Руководитель и организация.
50. Принципы управления организацией.
51. Факторы, влияющие на эффективность внутриорганизационных взаимодействий в государственных и общественных организациях.
52. Бюрократическая система в организациях.
53. Моделирование организаций. Типы моделей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК*

Основной

1. Гвишиани, Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани. – М. : Наука, 1972. – 563 с.
2. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Наука, 1995. – 295 с. – ISBN 5-85235-193-8.
3. Егорышев, С. В. Социология организаций / С. В. Егорышев, К. Б. Толчев. – Уфа, 1997. – 720 с.
4. Егоров, В. И. Основы социологии организаций / В. И. Егоров, И. А. Смирнова. – Саратов : Приволж. кн. изд-во, 1997. – 384 с. – ISBN 5-7763-8750-7.
5. Щербина, В. В. Социология организаций : словарь-справочник / В. В. Щербина. – М. : Наука, 1996. – 478 с.
6. Смелзер, Н. Социология / Н. Смелзер. – М. : Феникс 1994. – 68с с. – ISBN 5-7113-0106-3.
7. Щербина, В. В. Современные концепции структурных изменений в организациях / В. В. Щербина, Е. П. Попова // Социология исследований. – 1996. – № 1.
8. Кравченко, К. А. Исследование организаций за рубежом / К. А. Кравченко. – М. : Прогресс, 1997. – 295 с.
9. Подмарков, В. Г. Введение в промышленную социологию / В. Г. Подмарков. – М. : Мысль, 1973. – 318 с.
10. Лапин, Н. И. Теория и практика социального планирования / Н. И. Лапин, Н. Ф. Наумова, Э. М. Коржева. – М. : Политиздат, 1975. – 197 с.
11. Волков, Ю. Е. Производственный коллектив и управление его социальным развитием / Ю. Е. Волков. – М. : Мысль, 1972. – 224 с.
12. Мильнер, Б. З. Теория организаций : учеб. пособие / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 558 с. – ISBN 5-16-001338-5.

* Приводится в авторской редакции

13. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с. – ISBN 5-7749-0126-2.

14. Саймон, Г. Менеджмент в организациях / Г. Саймон [и др.] ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1995. – 335 с. – ISBN 5-282-01840-3.

15. Фролов, С. С. Социология организаций / С. С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – 384 с. – ISBN 5-8297-0081-6.

Дополнительный

1. Андерсон, Р. «Акулы» и «дельфины» / Р. Андерсон, П. Шихарев. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 208 с. – ISBN 5-86461-142-5.

2. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Высш. шк., 1994. – 224 с. – ISBN 5-06-002898-4.

3. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 720 с. – ISBN 5-901335-02-3.

4. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение / Е. Б. Моргунов. – М. : Бизнес-школа, 2000. – 264 с. – ISBN 5-95630-029-9.

5. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 279 с. – ISBN 5-75670218-0.

6. Мейтланд, Ян. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Ян Мейтланд. – М. : Аудит, 1996. – 160 с. – ISBN 5-85177-007-4.

7. Самыгин, С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Зевс, 1997. – 478 с. – ISBN 5-85880-451-9.

8. Ильин, Н. И. Управление проектами / Н. И. Ильин [и др.] ; под ред. В. Д. Шапиро. – СПб. : АваТри, 1996. – 610 с. – ISBN 5-900248-34-8.

9. Пригожин, А. И. Нововведения : стимулы и препятствия / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1999. – 271 с. – ISBN 5-250-00329-X.

10. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1995. – 336 с. – ISBN 5-86461-208-1.

11. Кубр, Милан. Управленческое консультирование / Милан Кубр ; пер. с англ. – М. : Совместное изд-во «Интерэксперт», 1992. – 319 с. – ISBN 92-2-105479-9 (Швеция), 5-85523-006-2 (Россия).

12. Шарков, Ф. И. Основы теории коммуникации : учебник / Ф. И. Шарков. – М. : Перспектива, 2002. – 246 с. – ISBN 5-94907-003-8.

13. Назаров, М. М. Массовая коммуникация в современном мире : методология анализа и практика исследований / М. М. Назаров. – М. : Едиториал УРСС, 2002. – 240 с. – ISBN 5-354-00544-2.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Темы курса и их краткое содержание	5
Хронология развития теории и социологии организаций	10
Основные теории и модели организаций.....	17
Темы семинарских и практических занятий	50
Примерный перечень контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы.....	59
Примерная тематика рефератов и курсовых работ.....	60
Итоговые тесты.....	61
Примерный перечень вопросов к зачету (экзамену)	66
Библиографический список.....	68

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Методические рекомендации для студентов, обучающихся
по специальности 040201 – социология

Составитель

НЕЧАЕВА Ирина Игоревна

Редактор Л.В. Пукова

Технический редактор Н.В. Тупицына

Корректор Т.В. Климова

Компьютерная верстка Е.Г. Радченко

Подписано в печать 18.05.06.

Формат 60x84/16. Бумага для множит. техники. Гарнитура Таймс.
Печать на ризографе. Усл. печ. л. 4,18. Уч.-изд. л. 4,46. Тираж 100 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета.

600000, Владимир, ул. Горького, 87.