**Содержание:**

**Вопрос 1.** Школа административного управления Г. Саймона. 3

**Вопрос 2.** Современный этап в развитии социологии управления. 12

2.1. Современный этап в развитии социологии управления в мире. 13

2.2. Современный этап в развитии социологии управления в России. 17

Используемая литература 22

**Вопрос 1. Школа административного управления Г. Саймона.**

Первые труды лауреата Нобелевской премии, выда­ющегося американского ученого в области социальных, политических, экономических и математических наук, специалиста по проблемам организаций и управления Герберта Саймона (1916-2001) были посвящены воп­росам подготовки, принятия и реализации управленчес­ких решений. Полагая, что решение представляет собой выбор работником одной из нескольких возможных альтернатив поведения, Саймон рассматривал организации как системы, в которых люди являются механизмами, принимающими решения. Существо деятельности управ­ляющих, администраторов, их власти над подчиненными заключалось, по его мнению, в создании фактических или ценностных предпосылок, на которых основываются ре­шения каждого члена организации.

Первое решение, которое принимает любой член организации, - это решение участвовать или не уча­ствовать в ней. Саймон полагал, что, вкладывая в организацию свой труд или капитал, каждый индивид ис­ходит из того, что удовлетворение, которое он извлечет из этого, будет больше, чем то, которое он мог бы получить, отказавшись участвовать в данной организации. Если рассматривая вопрос о своем участии в организации, индивид руководствуется личными соображени­ями, то после принятия им положительного решения личные цели постепенно отходят на второй план и подчиняются целям организации. В том случае, когда механизм влияния в организации установлен таким образом, что создает равновесие между побуждением и вкладом, при котором все члены организации готовы активно участвовать в ее деятельности, отдавая всю свою энергию задачам организации, то такая органи­зация имеет, по определению Саймона, высокий мо­ральный уровень[[1]](#footnote-1). Создание подобного равновесия достигается в процессе идентификации индивида с организацией, и, хотя такая идентификация всегда ограничена прошлым опытом индивида и внешними влияниями, она, тем не менее, ускоряется посредством поощрения лояльности людей организации. Функция идентификации заключается в создании соответству­ющих условий, стимулов, которые побуждали бы всех членов организации идентифицировать личные инте­ресы и интересы организации и, следовательно, при­нимать нужные для последней решения.

Саймон подробно рассматривал различные состав­ные элементы «механизма влияния», в числе которых важнейшее место отводил авторитету. Также он иссле­довал и другие внешние влияния: обучение, рекомен­дации. Суть концепции Саймона заключается в том, что управляющие должны эффективно использовать все формы внешнего влияния во имя манипулирования личностью работника, трансформации человека в та­кой степени, чтобы он совершал желаемые действия вследствие собственной мотивации, а не под воздей­ствием получаемых инструкций.

Авторитет, по мнению Саймона, есть «власть при­нимать решения, направляющие действия других». Возражая против рассмотрения авторитета как «юри­дического феномена», базирующегося на формальных санкциях, он подчеркивал, что человек в организации будет с готовностью принимать приказы вследствие желания обеспечить достижение ее целей и психологической готовности следовать за другими. Саймон подчеркивал необходимость создания таких условий, при которых проявление «категорического авторите­та» может понадобиться лишь для отмены неправиль­ного решения.

В своих работах Саймон пытался соединить докт­рину «человеческих отношений» с системным подхо­дом к организации управления[[2]](#footnote-2). Он рисовал идеальную схему функционирования организации, в которой де­ятельность всех ее членов мотивируется стремлением внести вклад в эффективность организации вследствие оптимальной идентификации личных и общих целей. Это, по его мнению, сводит необходимость проявления авторитета лишь к внесению корректив, так как при­менение его в виде санкций утрачивает хоть сколько-нибудь существенное значение. Саймон заявлял, что современное общество придает все больше и больше авторитета «функциональному статусу» и все мень­ше - иерархии. С этой точки зрения члены организа­ции во все большей степени привыкают принимать предложения функциональных специалистов, посколь­ку имеются, с одной стороны, вера в компетентность, а с другой - добрые намерения власть имущих.

Значительное внимание Саймон уделял проблеме связи в организационной системе. Связь определялась им как любой процесс, посредством которого предпо­сылки для принятия решений передаются от одного члена организации к другому. При этом он указывал на двусторонний характер связи: поток информации к центру, где принимаются решения, и передача реше­ний от центра на «периферию». Говоря словами Сай­мона, процесс передачи информации совершается «латерально (горизонтально) по всей организации». При этом он подчеркивал важность неформальных каналов передачи информации.

Выделяя три этапа коммуникационного процесса: инициация, передача и получение информации, Саймон подробно анализировал помехи, возникающие в процес­се связи. Характер этих помех может быть различным­ от предубеждений, различий в статусе, вызывающих искажающее влияние, до географических затруднений и проблем, связанных с обработкой информации.

Сложность обеспечения организационной связи приводит к созданию в большинстве организаций спе­циальных «коммуникационных служб», занимающих­ся сбором, передачей, хранением в организационной «памяти» (архивах, библиотеках, ЭВМ) внутренней и внешней информации. Также информация распрост­раняется через иерархические каналы, посредством различных циркуляров, инструкций, процедур, совеща­ний[[3]](#footnote-3). Особое значение Саймон придавал совещаниям и конференциям как методам, позволяющим - посред­ством создания общего организационного языка и об­щей системы отсчета - устранять некоторые из основ­ных барьеров на пути эффективной связи.

Саймон обстоятельно рассматривал различные организационные принципы и математические методы принятия решений. Высоко оценивая их значение, он отрицал возможность допущения «полной рацио­нальности» решений на основе теории выбора в экономике, теории игр и статистических решений. Уязвимым местом всех этих концепций, считал он, является то, что они базируются на следующих допущениях: лицо, при­нимающее решения, знает все возможные альтернати­вы и предвидит их последствия; обладает неограничен­ной способностью к подсчету; держит в сознании полное предпочтительное расположение всех возможных по­следствий. Саймон категорически отвергал эти допуще­ния, заявляя, что действительную человеческую рацио­нальность нельзя считать ни полностью рациональной, ни иррациональной. Поэтому, полагал он, организаци­онная теория не может исходить из понятия «полной рациональности». Здесь больше подходит понятие «вы­нужденной, или ограниченной, рациональности», по­скольку из бесконечно большого числа возможных аль­тернатив люди в состоянии видеть лишь немногие. Однако могут быть установлены минимальные стандар­ты эффективности, при достижении которых делается соответствующий выбор, а поиск других альтернатив прекращается. Саймон указывал также и на тот факт, что и «уровень притязаний» не является чем-то стабиль­ным и неизменным. По мере того как индивид в своих поисках обнаруживает, что находить удовлетворитель­ные альтернативы легко, уровень его притязаний возрастает, и наоборот.

Поскольку рациональность индивида ограничена, и у него не хватает возможностей для максимизации собственных решений, он довольствуется удовлетвори­тельными решениями[[4]](#footnote-4). В этом и состоит смысл самого существования организации, главной функцией кото­рой является компенсация ограниченной рациональ­ности индивидов.

Оспаривая представления классической экономи­ческой теории, в которой принимающие хозяйствен­ные решения люди рассматриваются как всеведущие, обладающие сверхчеловеческими возможностями рас­чета оптимальных вариантов выбора, Саймон оказал огромное влияние на понимание процессов управле­ния. Взамен предложенной классической экономикой сверхрациональной экономической модели он выдви­нул административную модель человека, обладающего гораздо более скромными возможностями, не имеюще­го полной информации о вариантах выбора и их веро­ятных последствиях и испытывающего «удовлетворе­ние», т.е. одобрение приемлемых результатов.

Саймон разграничивал понятия «программирован­ные» и «непрограммированные» решения, относя к первым те, которые часто повторяются и носят рутинный характер. Применение в первом случае математических методов исследования операций и использование ЭВМ с целью максимальной автоматизации процесса принятия решений приводит к снижению численности среднего руководящего персонала и одновременно к росту цент­рализации принятия решений. Саймон был убежден, что дальнейшая разработка теории организации и управле­ния должна идти по пути изучения процесса принятия организационных решений, а такого рода исследования, в свою очередь, непосредственно связаны с познанием самого процесса мышления.

В последующем Саймон уделял много внимания вопросам моделирования с помощью ЭВМ процессов принятия решений, утверждая, что последние состоят из «простых операций манипулирования символами»[[5]](#footnote-5). Относясь скептически к классической теории управле­ния, он подверг критике принципы Гьюлика-Урвика и резко выступил против механицизма традиционной школы, продолжив так называемый «гуманистический вызов». Особое внимание уделялось им проблемам раз­вития организационной культуры (организационной морали), власти и авторитета.

Усложнение организационной структуры, увеличе­ние числа подразделений обусловило обращение Сай­мона к проблеме дифференциации целей организации. В книге «Организации» (1958), написанной в соавтор­стве с Джеймсом Марчем, Саймон выделил четыре пе­ременные, непосредственно воздействующие на про­цесс дифференциации целей:

1. система и процедура отбора кадров и типы взаимодействия, порождающие общность целей членов конкретной группы;
2. избыточ­ные организационные ресурсы (слабости структуры организации), которыми могут воспользоваться отдель­ные группы для формирования своих подцелей, отлича­ющихся от целей организации в целом;
3. действенность или недейственность общих целей организации, порождающая необходимость их уточнения и внесения ясно­сти посредством применения различных стимулов;
4. различия в индивидуальном восприятии, зависящие от количества источников информации, ее размеров, по­знавательных способностей, лежащих в основе процес­са принятия организационных решений.

В этой работе рассматривались также вопросы мотивации индивидов к участию в деятельности орга­низаций. Марч и Саймон отрицали эффективность системы материального поощрения как абсолютного метода, решающего вопрос о присоединении всех чле­нов организации к ее общим целям. Критерии систе­мы вознаграждения могут не быть «субъективно опе­рациональными», т. е. действенными с точки зрения организации в целом[[6]](#footnote-6). Говоря о факторах, способству­ющих повышению действенности критериев произво­дительности, они выдвигали ряд предположений, по­лагая, в частности, что схемы стимулирования будут лучше действовать не в больших, а в малых группах рабочих.

Марч и Саймон пытались выявить специфику «че­ловеческого поведения» с целью определения мотивов, детерминирующих «формирование подцелей», и при­шли к следующим выводам:

1. человеческая рациональ­ность настолько ограничена, что ни один индивид не в состоянии разумно реагировать на столь сложное образование, как «тотальное окружение»;
2. поэтому цели и подцели распределяются между различными группами и подгруппами, которые впоследствии проявляют тенденцию игнорировать другие подцели и аспекты целей организации в целом. Тенденция членов какого-либо организационного подразделения оценивать собствен­ную деятельность лишь в свете своих - пусть даже и противоречащих целям организации - подцелей уси­ливается вследствие трех обстоятельств: присущей ин­дивидам склонности видеть вещи лишь в соответствии с установившейся у них системой отсчета; содержания внутригрупповой коммуникации; избирательной под­верженности воздействию внешних стимулов.

Значительное место в исследованиях Саймона за­нимает проблема выбора критериев конструирования подразделений в организации. Отвергая принцип де­партаментализации, Саймон полагал, что разделение организации на подразделения должно осуществлять­ся на основе тех типов решений, которые будут прини­маться, причем главным критерием оценки структуры должно быть ее воздействие на поведение.

В работе «Организации» делается попытка проана­лизировать зависимость между величиной компании и выбором процесса или цели в качестве основы для де­партаментализации. По мере увеличения организации, роста числа структурных подразделений усложняется обеспечение управляемости ими[[7]](#footnote-7). Поэтому авторы ре­комендуют ряд мер, повышающих эффективность коммуникации и позволяющих допустить большую терпимость руководства к независимости отдельных подраз­делений:

1. выработку программ для руководства рутин­ными процессами;
2. создание классификационных схем для определения мотивационных стимулов;
3. введение официального комплекса оценок, прогнозов, интерпре­таций, обеспечивающих одну и ту же модель реально­сти для всех подразделений, деятельность которых дол­жна осуществляться на координируемой основе.

Саймон подчеркивал важность централизованно­го принятия решений как средства координации, про­фессиональной компетентности и ответственности. Вместе с тем он указывал и на некоторые недостатки централизации, проявляющиеся в дисфункциональном воздействии на мотивацию, задержке принятия реше­ний, отвлечении внимания высшего руководства от важных вопросов в пользу незначительных.

С точки зрения Саймона, проблемы централиза­ции и децентралщзации не существуют безотноситель­но процесса принятия решений. Принятие решений, относящихся к организации в целом, отражает суть централизованного руководства. Поскольку каждый человек, принимающий решения, обладает лишь «ог­раниченной рациональностью» (ограничен своими навыками, привычками и рефлексами, концепцией цели, которая может расходиться с целями организа­ции; а также степенью своего знания и информиро­ванности), то лица, находящиеся в подчиненном поло­жении в меньшей степени, чем руководители, способны принимать рациональные с точки зрения всей систе­мы решения.

При определении уровня принятия решений Сай­мон отмечал важность учета такого фактора, как соот­ветствие с точки зрения формальной системы этого уровня уровню групповых ценностей[[8]](#footnote-8). Другим крите­рием определения места процесса принятия решений в организации Саймон называл соответствие этого уровня наличию необходимой информации и рацио­нальной координации определенных функций.

В книге «Организации» Марч и Саймон приходят к выводу, что децентрализация неизбежна, так как обусловлена самой природой процессов принятия орга­низационных решений. Особенно важно прибегать к ней в тех случаях, когда принимаются принципиально новые решения, - при поиске альтернативных вари­антов решения проблем, сравнении их друг с другом, подготовке рекомендаций. Необходимость децентрализации и привлечения к подготовке решений большого числа участников обусловливается «границами познава­тельных возможностей человека», невозможностью од­новременного охвата всего комплекса многогранных проблем, требующих соответствующего анализа. Подоб­ные проблемы должны быть расчленены на подчасти, распределяющиеся затем между различными специали­зированными подразделениями, из которых состоит вся система. Этот принцип следует учитывать даже при выработке самых детальных программ. Что касается координации рутинной работы, то она должна обеспечи­ваться в основном средствами, не затрагивающими выс­шие уровни организации. Саймон указывал, что приме­нение ЭВМ существенно изменяет отношение к проблеме делегирования ответственности и децентрализации при­нятия решений, позволяя находить и передавать более рациональные, скоординированные и быстро поступаю­щие (чем это было возможно при традиционных методах) решения проблем среднего уровня, пересекающие гра­ницы между подразделениями.

Рассматривая проблему «линейно-штабных взаи­моотношений», Саймон подходил к ней с точки зрения анализа функции организационного управления как процесса принятия решений. Лишение штаба всякой власти над линией в интересах единства начальство­вания, рекомендуемое представителями классической школы, противоречит, по его мнению, принципам спе­циализации, последовательное применение которых предполагает их распространение и на процесс при­нятия решений[[9]](#footnote-9). Возложение единства начальствования исключительно на линию означает, считал он, что ре­шения будут готовиться и приниматься далеко не са­мыми компетентными в этом отношении лицами.

Саймон предлагал свой способ решения конфликта между штабом и линией. Рекомендуемые им методы могут быть применены как порознь, так и в комбинации:

1. единство начальствования в более узком смысле: индивид может получать приказы от нескольких начальников, но в случае конфликта он должен повиноваться только одному из них;
2. разделение власти: каждому подразделению выде­ляется какая-то конкретная область, в отношении которой оно обладает исключительной властью, и предполагаемые решения любого индивида, отно­сящиеся к данной области, должны подчиняться этой власти[[10]](#footnote-10).

**Вопрос 2. Современный этап в развитии социологии управления.**

Рассматривая процесс возникновения и разви­тия социологии управления, можно выделить несколько этапов. Пер­вый правильнее назвать досоциологическим. В его рамках развитие идей управления может быть доведено вплоть до зарождения соци­ологии как науки (1830-е гг.). Следующий этап связан с трактовкой идей об управлении в рамках классической социологии (XIX - начало ХХ вв.). На третьем этапе появляется научный менеджмент. Второй и третий этапы условно можно рассматривать как предсоциологические, поскольку они непосредственно предва­рили появление социологии управления как особой отрасли социо­логического знания. Четвертый этап, по существу, знаменует собой возникновение и конституирование социологии управления (кон­цепции человеческих отношений, мотивации деятельности, теория «Y») в составе социологии менеджмента (конец 1920-х-1950-е гг.). Наконец, пятый, современный этап, охватывающий всю вторую половину ХХ столетия, представляет собой стремление социологии управления к интеграции широких социологических теорий с ме­неджментом, теории с практикой, академической составляющей с прикладной. В этих условиях задача выделения собственного пред­мета исследования в социологии управления ставится по-новому[[11]](#footnote-11).

*2.2. Современный этап в развитии социологии управления в мире.*

В 60-70-х годах XX века в мировой управленческой мысли все более явственно на передовые позиции выходит системный подход в управлении, базирующийся на теории систем. Наиболее известными представителями этого на­правления являются уже упоминавшиеся лидеры структурно-функционального анализа Т. Парсонс и Р. Мертон, а также Дж. Форрестор, Р. Саймон, Л. Гьювик и др. Последний из них, в частности, подчеркивает: управление все более становится искусством и одновременно наукой в силу того, что оно стремится на систематической основе понять, почему и как люди систематически работают вместе для достижения определенных целей и для того, чтобы сделать эти системы сотрудничества более полезными для человечества. Примене­ние теории систем к управлению облегчило для руководите­лей задачу увидеть управляемую ими организацию в единстве составляющих ее частей, которые не только взаимодействуют друг с другом, но и неразрывно пересекаются с внешним ми­ром. Ведь все организации - большие и маленькие, простые и сложные - являются системами[[12]](#footnote-12). Поскольку люди, их соци­альные взаимодействия, исполняемые ими социальные роли являются составными компонентами (а именно - социаль­ными компонентами) наряду с техникой и технологией, которые вместе используются для выполнения определенной работы (составляя технические компоненты), все это вместе взятое называется социотехническои системой. За исключе­нием всей Вселенной, все находящиеся в ней системы одно­временно являются подсистемами. Иными словами, системы чаще всего обладают подсистемами и в то же время высту­пают как составные части суперсистемы, они иерархичны. Например, университет имеет большое число подсистем - факультеты, отделения, курсы, кафедры, лаборатории и т.д., но в свою очередь, является частью более обширной систе­мы - высшего образования, которое выступает по отноше­нию к университету суперсистемой.

Управляющий является частью (очень важной и ак­тивной) той системы (фирмы, университета, банка), в кото­рой он работает, но эта система включает в себя множество материально-технических, финансовых, социальных, психологических элементов. Направляя свои основные цели на работу с людьми, т.е. на социальные и психологические элементы системы, он одновременно постоянно взаимодействует с дру­гими элементами, такими, в частности, как деньги, материа­лы, оборудование и т.д. Совершенно очевидно, что любой человек, интересующийся управлением, будь то администра­тор, теоретик или студент, не может не заметить, что управ­ление имеет характер открытой системы, т.е. динамично взаимодействует с окружающей средой. Ни цели, ни задачи, ни планы действий не могут ставиться и осуществляться в вакууме закрытой компании. Рынки товаров, услуг и знаний, правительственные учреждения, конкуренты, технология и многие другие элементы той среды, которая окружает дан­ную организацию (предприятие, вуз, банк и т.д.), влияют на цели и планы, способы и эффективность их реализации, и ими нельзя пренебречь[[13]](#footnote-13). Столь же очевидно, что ни один управляющий, обладающий даже незначительным опытом работы с людьми, не может проигнорировать то обстоятель­ство, что они являются продуктами своего социокультурного окружения и подвергаются его формирующему воздейст­вию, что прекрасно раскрыто в концепции Т. Парсонса, охарактеризованной выше. Конструктивная роль системного подхода к управлению, а также к любой управленческой проблеме как к системе заключается в том, что позволяет увидеть широкие возможности и перспективы, а также кри­тические переменные и ограничения, особенности их взаи­модействия друг с другом, заставляя ученых и практиков в конкретной области постоянно помнить, что нельзя подхо­дить ни к одному элементу, явлению или к проблеме без учета их предыдущих и последующих взаимодействий с прочими элементами социотехнической системы.

Существенный вклад в развитие науки об управлении внесли разработчики теории иерархичных многоуровневых систем Н. Месарович, Д. Мако, И. Такахара. Опираясь на принципы системного подхода, согласно которому ни одно действие не осуществляется в изоляции от других, они выде­лили три основных уровня функционирования управляющих систем. Эти уровни таковы: 1) одноуровневые и одноцелевые управляющие системы; 2) одноуровневые многоцелевые; 3) многоуровневые многоцелевые управляющие системы. Из них наиболее сложными являются последние. Многоуровне­вые и многоцелевые системы представляют из собой иерархические управленческие системы, каждая из которых включает ряд или множество структурных компонентов и соответствующих уровней управления. Такая система (например, крупная фирма, корпорация и т.п.) обычно имеет настолько большой объем управленческой деятельности, что она должна быть распределена как по содержанию, так и по уровням управления. Одна из форм распределения управленческой деятельности носит *горизонтальный* характер, при котором осуществляется расстановка конкретных руко­водителей во главе отдельных подразделений[[14]](#footnote-14). Например, во главе крупной фирмы действует президент, а ему подчинены директор по производству, директор по маркетингу, финансо­вый директор и т.п., каждый из которых осуществляет различ­ные по содержанию управленческие функции, но на одном уровне (по объему прав, ответственности, средствам распоря­дительности и т.п.) управления. Однако для успешного функционирования крупного предприятия, фирмы горизонтальная управленческая деятельность должна быть дополнена *вер­тикальной* дифференциацией. Сущность ее заключается в том, что некоторым руководителям высшего управленческо­го уровня приходится координировать работу других руко­водителей, находящихся на более низких уровнях управления, тем - руководителей еще более низкого иерархического уровня управления, пока, наконец, распределение управлен­ческих функций не дойдет до уровня руководителя, который координирует работу неуправленческого персонала - испол­нителей, людей, физически производящих определенную продукцию; рабочих: литейщиков, станочников, ремонтни­ков и т.д. Такое вертикальное разветвление управленческого труда образует определенную, иногда весьма сложную иерархизированную систему уровней управления в сложных многоуровневых и многоцелевых социальных системах.

В последние годы в теории управления наряду с сис­темным подходом используется *ситуативный,* подход, В его разработку существенный вклад внесли Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс и др. В основе этого подхода находится концепция, утверждающая, что оптимальное и эффективное управление возможно только при таких условиях, когда внутреннее функционирование организации четко согласо­вано с требованиями стоящей перед ней задачи, ее техническим оснащением, потребностями персонала (внутренние переменные) и внешним окружением (внешние переменные, причем с учетом тех конкретных обстоятельств, в которых находится данная система в данное время). Таким образом, в ней речь идет об управлении, осуществляемом в конкретной ситуации, поскольку общие принципы управления должны применяться по-разному в различных организациях и только тогда они будут способствовать более эффективному дости­жению целей организации. Никто не ожидает, что правитель­ственное учреждение, игорный дом и семейное предприятие будут организованы и управляемы одинаковым образом[[15]](#footnote-15). Точ­но так же, как уникальна каждая человеческая личность и каждая организация, уникальна и каждая управленческая должность, каждая ситуация, требующая своего решения, да и каждое управленческое действие.

Новейшие управленческие концепции - системная и ситуационная представляют собой по существу вместо преж­них претензий найти самый эффективный, пригодный для всех случаев жизни способ управления, попытку интегриро­вать отдельные, более эффективно действующие компоненты исторически предшествующих школ управления путем соче­тания определенных приемов с учетом изменяющихся обстоя­тельств. Нет одного самого лучшего способа планирования, нет одного самого лучшего способа руководства, нет одного самого лучшего способа организации группы для совместных действий, нет им одного самого лучшего способа контроля над деятельностью организации. Чтобы эффективно управлять, желательно знать все (по крайней мере, большинство) сущест­вующие способы, уметь применять каждый из них в совершен­но конкретном месте и в совершенно конкретной ситуации. Наилучшие методы управления можно выбрать и осуществить только после того, как ознакомишься с конкретными обстоя­тельствами, в которых придется действовать[[16]](#footnote-16).

*2.2. Современный этап в развитии социологии управления в России.*

Социология как наука оказывается под запретом на протяжении всего периода культа личности Сталина. Возрождение ее начинается лишь с конца 1950-х гг., в период «хрущевской оттепели».

В 1960-х гг. особое внимание уделялось проблемам научного управления обществом (В.Г. Афанасьев, Д.М. Гвишиани). При этом выделилось несколько его направлений. Одно из них было связано с появлением общей теории социального управления, вто­рое - с анализом проблематики государственного управления, третье - с интересом к управлению производством. Если в рамках первого направления работали преимущественно философы и со­циологи, занимавшиеся общесоциологической теорией, второго ­юристы, то к третьему было привлечено внимание социологов-прикладников и экономистов[[17]](#footnote-17).

Разработка общих проблем социального управления, с одной стороны, и практическая потребность предприятий, районов, городов, областей - с другой, привели к зарождению в 1960-1970-х гг. нового важного направления социологии управления – *социального планирования* (Н.А. Аитов, Ю.Е. Волков, В.И. Герчиков, В.М. Ельмеев, ДА Керимов, Л.Н. Коган, Н.И. Лапин, Н.Ф. Наумова, Ю.Л. Неймер, Л.А Олесневич, А.С. Пашков, В.Р. Полозов, Ж.Т. Тощенко, З.И. Файнбург, С.Ф. Фролов, О.И. Шкаратан и др.).

Под социальным планированием принято понимать научно обоснованное определение целей, заданий, показателей (сроков, темпов, пропорций) развития социальных объектов и социальных процессов, а также основных средств его реализации. В качестве объектов рассматриваются общество в целом и его отдельные сре­зы - территориальные и функциональные. Речь идет о социальном планировании отдельных сфер общественной жизни, а также территорий, республик, областей, городов, районов, предприятий и т.д. Становится очевидным, что при социальном планировании необходимо учитывать региональные, территориально-админист­ративные, национальные, географические, производственные и иные особенности.

В 1980-х гг. социальное планирование как направление развития социологии управления начало сдавать свои позиции, пока наконец в условиях перестройки оно совсем не утратило актуальности. Причины вполне понятны, некоторые из них восходят к пониманию со­циального планирования как неотъемлемой части управления соци­алистическим обществом. Громкое, даже шумное расставание с по­следним означало отказ и от социального планирования.

Однако не слишком ли быстро это произошло? Разве переход к другому типу общества не может быть сопряжен с использованием лучших (конечно, далеко не всех) элементов социального планиро­вания? Разве социальная сфера жизни общества не подлежит в ка­ких-то своих ипостасях планированию? Неужели без него может со­стояться полноценное развитие этой сферы? Ответ вытекает уже из самого характера вопросов. Мы полагаем, что российское общество, отечественная социология управления так или иначе, причем уже в ближайшие годы, вернутся к отдельным сторонам социального пла­нирования[[18]](#footnote-18).

Среди отечественных исследователей, развивавших социологию управления на теоретическом уровне в период до конца 1980-х гг., следует назвать (помимо упомянутых выше авторов) А.Н. Аверина, Ю.П. Аверина, А.А. 3ворыкина, Вал.Н. Иванова, П.Н. Лебедева, А.М. Омарова, Л.Я. Суворова, И.М. Слепенкова, Ю.А. Тихомирова, В.М. Шепеля и др.

В рамках второго этапа развития социологической науки об уп­равлении произошло своего рода «отпочкование» ее как специфи­ческой отрасли знания, имеющей свой предмет, объект, категори­альный аппарат, методы исследования и т.д. Вот типичное для того времени определение: «Социология управления - отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управ­ления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений»[[19]](#footnote-19).

В работах отечественных исследователей периода 1980-х гг. отра­жались самые различные аспекты социального управления в совет­ском обществе. Были детально - как правило, не только теоретичес­ки, но и на конкретном материале - рассмотрены различные функции управления: выработка и принятие решения, планирование, организа­ция, регулирование, учет и контроль. Реализация именно этих функ­ций и создавала управленческий цикл (иногда их связывали с характеристикой аналогичных этапов управления).

Определенное внимание уделялось специфике общественного самоуправления. Анализировался зарубежный опыт, который по­стоянно сравнивался с отечественным (при этом сравнение закан­чивалось чаще всего в «нашу пользу»). Важно также отметить, что социологи начиная с 1970-х гг. стали конкретизировать про­цесс социального управления, рассматривая не только общие про­блемы теории и методологии, но и социальное планирование, со­циальное предвидение, социальное прогнозирование, социальное проектирование, социальные технологии, социальный экспери­мент.

Однако вплоть до конца 1980-х гг. над работами социологов­-управленцев висел дамоклов меч партийно-идеологического прес­синга[[20]](#footnote-20). Из всех отраслей социологической науки социология управ­ления была одной из самых идеологически ангажированных и зависимых от партийного контроля. Нетрудно понять почему: ведь речь шла о проблемах власти на всех ее уровнях, об эффективности управленческой деятельности.

«Раскрепощение» социологии управления началось лишь в кон­це 1980-х гг., но по-настоящему произошло в 1990-х гг. Не случайно именно на этот период приходится резкий рост исследований по со­циологии управления, выполненных в новом, свободном от идеоло­гического диктата плане (работы А.Н. Аверина, Ю.П. Аверина, Е.М. Бабосова, В.С. Дудченко, А.И. Кравченко, Ю.Д.. Красовского, А.И. Пригожина, М.В. Удальцовой, В.В. Щербины и др.).

Еще одна особенность работ этого периода в области социологии управления заключается в их связи не только с социологией ме­неджмента, но и с его теориями, имеющими сугубо экономический либо психологический характер. Эта связь постепенно приобретала настолько тесные формы, что под видом социологии управления иногда излагался западный менеджмент (поскольку свой еще толь­ко-только начал зарождаться). Ситуация в общем-то понятна и объ­яснима: в условиях перехода российского общества к рыночной эко­номике резко выросла популярность зарубежных теорий и практик управления, которые сегодня скорее «экономичны» и «психологич­ны», чем «социологичны».

Но в случае, когда происходит такая подмена, теряется специфи­ка предмета. И дело не только в теоретических «yxoдax» представите­лей социологии управления в сферу иных интересов. Главное состоит в том, что социальные аспекты управления, если и остаются, то только на уровне предприятий и фирм.

Иные управленческие структуры общества, начиная от федераль­ных и кончая местными, перестают привлекать внимание социологов управления[[21]](#footnote-21). Они становятся предметом специального рассмотрения юристов, государствоведов, представителей науки управления. Все это нужно и хорошо, но в таком случае социальные аспекты различ­ных общественных структур, являющихся субъектами управления, исчезают из поля зрения социологов, что уже неправильно. Социоло­ги управления перестают заниматься проблемами социальной поли­тики - неотъемлемой составной части социального управления на его самых различных уровнях.

Поэтому на современном этапе развития социология управления должна сосредоточить внимание именно на социальных аспектах управления[[22]](#footnote-22).

**Используемая литература:**

1. Бабосов Е.М., Социология управления: Учебное пособие для студентов вузов. – 4-е изд. – Мн.: ТетраСистемс, 2004. – 288 с.
2. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б., Социология управления: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2004. – 272 с.
3. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - 2-е изд., испр. и доп.­ М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
4. Российская социологическая энциклопедия. М., 1998.

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - 2-е изд., испр. и доп.­ М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.,стр. 57 [↑](#footnote-ref-1)
2. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 58 [↑](#footnote-ref-2)
3. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 59 [↑](#footnote-ref-3)
4. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 59-60 [↑](#footnote-ref-4)
5. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 60-61 [↑](#footnote-ref-5)
6. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 61-62 [↑](#footnote-ref-6)
7. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 62 [↑](#footnote-ref-7)
8. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 63 [↑](#footnote-ref-8)
9. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 63-64 [↑](#footnote-ref-9)
10. Кравченко А.И., Тюрина И.О., то же, стр. 64. [↑](#footnote-ref-10)
11. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б., Социология управления: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2004. – 272 с., стр.76-77. [↑](#footnote-ref-11)
12. Бабосов Е.М., Социология управления: Учебное пособие для студентов вузов. – 4-е изд. – Мн.: ТетраСистемс, 2004. – 288 с., стр.32 [↑](#footnote-ref-12)
13. Бабосов Е.М., указ. соч., стр.32-33. [↑](#footnote-ref-13)
14. Бабосов Е.М., указ. соч., стр.33-34. [↑](#footnote-ref-14)
15. Бабосов Е.М., указ. соч., стр.34-35. [↑](#footnote-ref-15)
16. Бабосов Е.М., указ. соч., стр.35. [↑](#footnote-ref-16)
17. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б.,то же, стр.73. [↑](#footnote-ref-17)
18. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б.,то же, стр.73-74 [↑](#footnote-ref-18)
19. Российская социологическая энциклопедия. М., 1998. С. 525. [↑](#footnote-ref-19)
20. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б.,то же, стр.74-75 [↑](#footnote-ref-20)
21. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б.,то же, стр.75-76 [↑](#footnote-ref-21)
22. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б.,то же, стр.76 [↑](#footnote-ref-22)