

## СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ — «СТЫКОВАЯ» ДИСЦИПЛИНА

Описывается процесс возникновения молодой социологической науки — социологии управления. Сделан вывод о том, что данная наука возникает без какой-либо специальной задачи по ее формированию, ее становление происходит стихийно, на «стыке» (пересечении) теории управления и социологии. В процессе коммуникации между дисциплинами происходит обмен материалом, что является важным механизмом развития научных дисциплин.

**Ключевые слова:** *социология, теория управления, программа исследования, «стыковая» наука.*

Возникшая в XIX в. социология со временем «обросла» множеством отраслей знаний. Рассмотрим одну из таких отраслей — социологию управления — и проанализируем, как сказывается на ее формировании «двойная» принадлежность. Основателем социологии принято считать Огюста Конта, но в намерения самого «автора» науки не входило выделение специальных отраслей социологии. Социология управления возникла позднее и представляет собой одну из молодых социологических дисциплин. Формирование специфической отрасли научных знаний об управлении начинает формироваться в начале XX в. Однако прежде чем социология управления стала самостоятельной отраслью знаний, человечество на протяжении веков накапливало опыт организации совместного труда, обмена продуктами духовной и материальной деятельности, что невозможно без управленческих действий.

Феномен социального управления уходит своими корнями в древние века и зафиксирован в исторических документах. Так, уже в Древнем Египте существовали школы, в которых готовили чиновников-управленцев. Большой вклад в развитие представлений об управлении внес и Китай. Еще древнекитайский мыслитель Хань Фей говорил о значимости процесса управления. Он считал, что «ныне, кто не следует закону и искусству управления во внутренних делах, а нацелил свой ум на дела внешние, у того государство не станет сильным и упорядочным» [2, с. 273]. Другой известный древнекитайский мыслитель Конфуций поставил вопрос об этике управленческого труда и обозначил несколько основных механизмов в управлении людьми. Он считал, что:

- 1) существуют четкие этические принципы, которые управленец не может нарушать;
- 2) нарушение этих принципов — одна из главных причин противоречий и антагонизмов между управляющими и управляемыми;
- 3) главное этическое правило — чего не желаешь себе, не делай и другим;
- 4) другие этические правила управленца — справедливость, искренность, честность.

Практически с самого начала становления социологии как науки ведущие социологи М. Вебер, Р. Мертон, Э. Мэйо, Т. Парсонс, Д. Скотт и другие обращали свое внимание на изучение организаций, на процессы управления. Так, немецкий социолог М. Вебер первым высказал мысль о существовании универсальных исторических законов управления в своей работе «Хозяйство и общество» [1956]. «Разделив все существовавшие на свете типы экономик на

бюджетные (нерыночные) и небюджетные (рыночные), он писал о том, что каждому из них соответствует свой тип управления» [3, с. 216]. М. Вебером также был разработан идеальный тип управления организацией, который «представляет собой наиболее эффективную машину управления, основанную на строгой рационализации. Ее характеризует жесткая ответственность за каждый участок работы, координация во имя достижения организационных целей, оптимальное действие безличных правил, четкая иерархическая зависимость» [3, с. 339]. Главной же идеей М. Вебера, принятой в управлении, явилась концепция социального действия.

Однако в социологической науке подлинным родоначальником научных основ управления считается выдающийся американский инженер и исследователь Ф.У. Тэйлор. В своей книге «Научная организация труда» он писал: «Главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника» [5, с. 244]. Ф. Тэйлор первым обосновал необходимость научного подхода к управлению. При этом он интересовался эффективностью организации, а не человека.

Большой вклад в развитие социологии управления внес и А. Файоль. Он обратил свое внимание на разработку подходов к совершенствованию управления организацией в целом. Его заслуга заключалась и в том, что он разделил все функции управления на общие, относящиеся к любой сфере деятельности, и специфические, относящиеся непосредственно к управлению предприятием.

Рассмотрев данные факты, мы видим, что социология управления возникает без какой-либо специальной задачи: никто из исследователей в этой области не ставил перед собой цель сформировать новую научную дисциплину, ее становление происходит стихийно. Изучая управленческие проблемы, существующие в профессиональных группах и коллективах, проблемы в управленческих отношениях, ученые приходят к пониманию того, что их (проблемы) необходимо рассматривать в тесной связи с социальными явлениями и процессами. Таким образом, объектами изучения становятся управленческие процессы, представляющие собой разновидность социологических явлений. М. Вебер, Э. Дюркгейм целенаправленно разрабатывали социологию как специальную науку об обществе, исследуя при этом важнейшие проявления социальности, в том числе и управление. Это привело к тому, что в рамках социологии стали накапливаться знания о социологических аспектах управления, т.е. копился материал о специфическом референте — управлении, а не только об обществе как референте социологии. Следовательно, под одной «обложкой» — «социология» — начал собираться материал для отраслевой социологии.

Возникновение социологии управления как научной дисциплины, чаще всего датируется последними десятилетиями XX в. «Социология управления — это отрасль социологического знания, предметом которой является изучение закономерностей, определяющих социальные предпосылки, содержание и результаты управления жизнедеятельностью общества и его важнейших сфер» [6, с. 35–36]. Исследуя механизм возникновения социологии управления, можно сказать, что данная научная дисциплина формируется на «стыке» теории управления и социологии. Рассмотрим, как происходит такое пересечение и какое влияние оно оказывает на «исходные» науки.

По мнению Л.С. Сычевой, пересечение наук происходит тогда, когда к объектам, уже описанным в рамках какой-то науки, применяют программу исследования, сложившуюся в рамках другой науки [4]. Так, для проведения знаменитых «хотторнских экспериментов» с целью изучить влияние условий и организации труда, заработной платы, межличностных отношений, стиля руководства на повышение производительности труда, социологом и психологом Элтоном Мэйо были применены социологические методы исследования.

В социологии управления широко используется и социометрический опрос. «Социометрический опрос — метод сбора первичной информации, используемый в социологии и социальной психологии для изучения структуры межличностных отношений в малых социальных группах» [3, с. 1065].

Заимствует социология управления и «количественные методы», сгруппированные под общим названием «исследование операций» у кибернетики. Для этих методов характерно сосредоточение основного внимания на принятии решения и планировании, активное использование математического моделирования. На основе моделирования социологией управления осуществляется решение таких управленческих задач, как массовое обслуживание, выбор стратегии развития, распределение ресурсов. Таким образом «количественные методы» помогают решить сложные управленческие задачи.

Использует социология управления и методы экономической науки. Экономические методы базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования активной производственной деятельности. «Эти методы управления ориентированы на экономическое стимулирование и вознаграждение за активную и эффективную деятельность» [1, с. 69].

При этом заимствуются не только методы, но и понятия общей социологии, такие как «социальная структура», «социальная роль», «статус», «социальный состав» — все это понятия социологии, которым был придан управленческий акцент.

Необходимо отметить связь процесса формирования «стыковых» наук с практической потребностью: «стыковая» наука возникает тогда, когда имеется социально значимая проблема, не изучаемая ни одной из уже сложившихся наук. Так, по мнению В.Н. Шевелева, «еще в первой половине XX в. стало очевидным, что отношение к исполнителю как объекту управления себя изживает. Взаимодействие руководителя и руководимого все чаще стали рассматривать как отношение двух субъектов (управляющего и управляемого). Признание существования новых управленческих отношений означало, что в социальном управлении выделен еще один предмет научного анализа. Причем такой, который до этого не использовался ни одной из научных дисциплин, рассматривавших управление в качестве своего объекта» [6, с. 6]. Однако сам объект «стыковой» науки уже был вычленен и изучался в других, уже существовавших науках. И «стыковая» наука берет знание из уже оформившихся дисциплин. «Стыковая» наука может возникнуть также, когда знаний и методов одной научной дисциплины недостаточно для решения какой-то практической проблемы. Так, в случае с теорией управления со временем приходит осознание того, что в процессе исследования общества теория управления и все взаимосвязанные с ней управленческие дисциплины не могут решить многие проблемы, связанные с

особенностями его функционирования. В свою очередь, социология как таковая мало касалась практически значимых задач управления.

Таким образом, можно сделать вывод, что, когда самостоятельно формировались наука об управлении и социология, практика выдвигала перед каждой из них свои, специфические задачи, а когда они сложились как относительно обособленные дисциплины, у общества возникли новые потребности, для удовлетворения которых оказалось недостаточно этих наук в «чистом» виде.

Следует заметить, что на становление социологии управления оказали влияние не только ее «исходные» дисциплины, но и взаимодействие ее с рядом других наук (психология управления, правоведение, социальная психология и т.д.). При этом в процессе коммуникации между дисциплинами происходит обмен материалом, что, очевидно, является важным механизмом развития научных дисциплин.

#### **Библиографический список**

1. *Бабосов Е.М.* Социология управления. Минск: Тетрасистем, 2002. 288 с.
2. Древнекитайская философия. Собрание текстов. В 2 т. Т. 1. Гл. 49. М.: Мысль, 1972.
3. *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс. М.: Академический проект, 2005. 1136 с.
4. *Сычева Л.С.* Современные процессы формирования наук. Опыт эмпирического исследования. Новосибирск: Наука, 1984. 152 с.
5. *Тэйлор Ф.* Научная организация труда // Управление — это наука и искусство. М.: Республика, 1992. 351 с.
6. *Шевелев В.Н.* Социология управления: Учеб. пособие для высш. шк. Ростов н/Д: Феникс, 2004. 352 с.