Социология организаций

Социология организаций (СО) — особое направление теоретических и эмпирических исследований, сложившееся в рамках социологической науки и рассматривающее: 1) в качестве центральной проблемы — феномен социальной организованности (универсальное свойство социальной жизни), в той или иной степени проявляющийся во всех сферах и на всех уровнях жизни общества; 2) в качестве объекта — организацию как специфическое многоэлементное социальное образование, выступающее субъектом целенаправленной, скооперированной деятельности; 3) в качестве предмета — совокупность социальных (властных и социокультурных) средств, регуляции поведения (и координации деятельности) людей, включенных в процесс скооперированной деятельности.

Как специальная социологическая теория, возникшая на стыке социологии и управленческих наук социология организаций концентрирует свое внимание на изучении и объяснении: 1) природы организации как специфического многоэлементного социального образования и субъекта коллективной деятельности; 2) принципов обеспечения эффективности ее деятельности; 3) условий и логики ее возникновения, развития и функционирования; 4) строения организации и ее социального окружения; 5) способов разделения и координации деятельности; 6) природы человека и социальных групп как социальных объектов регуляции поведения; 7) силовых и социокультурных средств контроля и регуляции поведения; 8) феноменов власти и авторитета в организации; 9) способов взаимодействия и коммуникаций активных социальных элементов организации между собой и организации с элементами внешнего окружения; 10) факторов и механизмов, обеспечивающих, с одной стороны, предсказуемость и воспроизводимость отношений, а с другой — вариативность поведения участников коллективной деятельности; 11) проблем формирования, реализации и соотнесения общеорганизационных, групповых и индивидуальных целей участников деятельности и др.

Социология организаций рассматривается и как одна из важных составляющих базовой междисциплинарной комплексной управленческой теории, именуемой «теория организации». В этом качестве она сосуществует с другими междисциплинарными узкопредметными теориями, также рассматривающими организацию в качестве объекта своего изучения. В отличие от других узкопредметных теорий, входящих в состав этой междисциплинарной комплексной теории, она пытается понять и объяснить процессы, механизмы и природу организаций исходя из предметной специфики социологии и опираясь на знания, полученные в рамках социологической науки.

В качестве особого направления социологической науки сосуществует с другими областями социологического знания и частными социологическими теориями (социология семьи, города, науки, образования и др.), изучающими соответствующие социальные институты и коллективные социальные субъекты деятельности и взаимодействия. В то же время по отношению к общесоциологической и некоторым частным социологическим теориям выполняет особую методологическую функцию. Последняя обусловлена тем, что в центр своего рассмотрения социология организаций ставит проблему изучения организованности как универсального свойства любых социальных образований и предпосылки целенаправленного коллективного социального действия.

Если рассматривать социологию организаций как часть общей теории организации и ориентироваться на классическое понимание предметной специфики социологии (проблема обеспечения социального порядка), то возникновение этой дисциплины может быть отнесено к последней четверти XIX в. Хотя, начиная с этого периода, в этой проблематике и работали отдельные крупные социологи (М. Вебер, Э. Мэйо и др.), выделение этого направления в социологии по основанию предметной определенности не совпадает с разработками именно социологов. Если же связывать ее формирование с деятельностью социологов, работавших в рамках теории организаций, то ее возникновение может быть отнесено к началу 1950-х гг. и связано с разработками представителей школы социальных систем (Ф. Селзник, А. Гоулднер, А. Этциони).

Фундамент отечественной (советской) социологии организаций закладывался в 20—30-е гг. XX в., а институционализация этой дисциплины произошла здесь к концу 1960-х — началу 1970-х гг. Среди отечественных ученых системной и кибернетической ориентации необходимо назвать А.А. Богданова, И.В. Блауберга, М.И. Сетрова, В.Н. Садовского, Б.С. Украинцева, Г.П. Щедровицкого, Э.Г. Юдина и др.

Современные концепции социологии организаций находят весьма адекватное отражение в разнообразии существующих моделей организации.

1. Система по подготовке и принятию рациональных управленческих решений (М. Вебер, Дж. Марч, Г. Саймон, М. Сайерт и др.).

2. Сознательно спроектированный под цель инструмент целедостижения, иерархически построенная система деловых взаимоотношений — «социальная машина», которая основывается на принципе максимальной специализации деятельности и формализации деловых отношений (М. Вебер, А. Файоль, Дж. Муни, А. Рейли, Л. Гулик, Л. Урвик, П.М. Керженцев и др.).

3. Специфический социальный организм, ячейка общества или общины, которая берет на себя определенную часть социальных функций общества, направленных на удовлетворение потребностей членов организации, причем продуктивная функция выступает лишь одной из ряда социальных функций (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Р. Лайкерт, Р. Григас, З.И. Файнбург и др.).

4. Многофункциональная, эволюционно развивающаяся, равновесная, структурированная целевая социокультурная система, действующая в рамках более широкой социальной системы, выполняющей широкий набор социальных функций по отношению как к макро-, так и к микросоциуму (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Барнард, Ф. Селзник, А. Гоулднер, А. Этциони, Д. Пью, Д. Хиксон, Б. Хайнингс, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин и др.).

5. Поле напряжений, перманентных конфликтов, политических и силовых игр (Р. Дарендорф, Л. Козер, М. Крозье, Дж. Томпсон, Т. Бернс, А. Козьминский, А. Завишляк, А.К. Зайцев, Г.П. Щедровицкий).

6. Гетерогенная, искусственная и закрытая социотехническая совокупность разнородных средств регуляции поведения людей (технологических, социальных, а в некоторых моделях экономических), где социальная регуляция поведения во многом является производной от состояния базовой, технико-технологической подсистемы (Дж. Вудворд, М. Хейр, Э. Трист, Р. Дабин, В.Г. Подмарков, Н.И. Лапин, О.И. Шкаратан и др.).

7. Открытая социальная система, действующая в ситуации высокой неопределенности в динамичном и турбулентном окружении, характеризующейся частым изменением «входов» и «выхо-

дов», жертвующей рациональностью и экономичностью в использовании внутренних ресурсов ради повышения ее адаптивной способности (Д. Кац и Р. Канн, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Томпсон и др.).

8. Социальная группа, с подвижной структурой, квазиреальностью и артефактом, возникающим в процессе недетерминированной и намеренной активности разноориентированных акторов, преследующих свои цели (интересы), реализующих свои жизненные стратегии и вступающих в конфликт и временные коалиции между собой (Д. Сильверман).

9. Посредник между человеком и внешней средой — способ обеспечить максимальный доступ к ее ресурсам, где структуры возникают как способ преодоления сверхсложности среды (Г. Саймон, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Пфеффер и Дж. Саланчик).

10. Зависимая система и субъект и сфера обмена ресурсами (или деятельностями) как внутри ее самой (квазирынок), так и с другими организациями, контролирующими необходимые ей ресурсы (П. Лоуренс, Дж. Лорш, Пфеффер, Дж. Саланчик).

11. Свойство социальной популяции, возникающее при соприкосновении организации и с определенным типом внешней среды (А. Хоули).

12. Низкопластичная, слабоадаптивная, консервативная социокультурная система, находящаяся в ситуации взаимодействия с внешним окружением, где тип эксплуатируемой экологической ниши предопределяет структуру организации и ее стратегию, а развитие связано с социокультурными селекционными процессами, реализуемыми на уровне организационной или социальной популяции (М. Хэннон, Дж. Фримен, Дж. Кэрролл, С. Закс., В.В. Шербина, Е.П. Попова).

Почти столь же разнообразны в социологии организаций и взгляды на другие аспекты жизнедеятельности организации: строение внешней среды организаций, логику принятия управленческих решений, источники и механизмы, предопределяющие организационное поведение и логику организационного развития, критерии эффективности организации. Так, например, внешняя среда организации трактуется: 1) как источник необходимых организации ресурсов (ресурсные или экологические ниши); 2) как социокультурное и правовое пространство, задающее правила и ограничения в деятельности организации (макрокружение); 3) как целевое окружение — другие организации, которые непосредственно влияют на эффективность и выживание организации.

Вместе с тем представляется, что специфика социологического взгляда на организацию все же может быть достаточно четко определена. В большинстве подходов, возникших в рамках социологии организации (к немногочисленным исключениям относится антисистемный подход в версии Д. Сильвермана), ее предметная специфика связана прежде всего с изучением институциональных (надличностных и социокультурных) аспектов их жизни, а различия касаются скорее факторов, механизмов и сферы протекания этих процессов, чем его содержания. Фокусом предметного видения организации являются: 1) либо социальные процессы, протекающие в организации и ее окружении, описываемые в терминах институционализации или деинституционализации; 2) либо сама организация, трактуемая: а) как целевой, жесткоструктурированный институт; б) как целевая социальная общность, возникающая как продукт процессов институционализации.

Сегодня социология организаций является одной из наиболее развитых специальных социологических теорий,

дисциплиной со сложившейся предметной сферой и определенной проблематикой. В то же время она предстает сегодня как достаточно дискретная и мозаичная система знания, включающая разнородные подходы, теоретические модели и научные школы, сменяющие друг друга или сосуществующие во времени.

Процесс формирования социологии организаций — сложный, длительный и многоэтапный, протекавший на протяжении более чем ста лет в разных странах мира. Прежде всего, становление проблематики и содержания СО может быть описано в терминах смены (сосуществования) различных исследовательских парадигм, возникших как в рамках СО, так и за ее пределами. По разным методологическим основаниям могут быть выделены: 1) взгляды на организацию как на процесс, инструмент и социальный организм; 2) досистемные, системные и антисистемные взгляды на ее природу; 3) нормативистский и антинормативистский подход к ее изучению; 4) эндогенный (выводящий строение и природу организации из состояния внутренней среды организации) и экзогенный (инвайронментальный — из взаимоотношения с внешней средой) подходы; 5) теории, базирующиеся на естественно-научной парадигме и антиестественнический взгляд на организацию, постулирующий принципиальный отказ от понятия «закономерность» и др.

Надо отметить и многообразие методологических ориентаций в СО. Так, в рамках системного подхода существуют различия, фиксируемые в следующих дихотомиях: 1) равновесной или конфликтной; 2) естественной или искусственной; 3) закрытой, открытой (иногда избирательно открытой), 4) равновесной и конфликтной; 5) адаптивной и адаптирующей; 6) пластичной и консервативной системы и т.д.

В наиболее обобщенном виде ***социология организаций*** может быть определена как *специальная социологическая теория (в составе теории организаций), пытающаяся понять природу организаций, объяснить протекающие в них процессы, а также выявить и объяснить обусловливающие их механизмы с позиций предмета и знаний, наработанных в рамках социологической науки.*

Основная литература

Социологическая энциклопедия. М., 2003. Т. 2. С. 540.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М., 2000.

Щербина В.В. Социология организаций // Социология в России. М., 1998.

Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 734—735.

Дополнительная литература

Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1998.

Гибсон Дж., Иванцевич Дж., Доннелли Дж. Организации. Поведение. Структура. Процессы. М., 2000.

Кравченко А.И. Трудовые организации. М., 1991.

Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 1999.

Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента в организации. М., 1999.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999.

Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1996.

Пригожин А.И. Методы развития организации. М., 2003.

Пью Д., Хиксон Д. Исследователи об организациях. М., 1994.

Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. М., 2005.

Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление это наука и искусство. М., 1992.

Щербина В.В. Предмет, структура и проблематика социологии организаций // СОЦИС. 2000. № 8.

В.В. Щербина