#### Социология современного менеджмента

***Социология современного менеджмента*** - социологическая дисциплина, изучающая поведение руководителей и подчиненных в рамках отдельно взятой организации, а также отношения и взаимодействие больших социальных групп, связанных с управлением, например управленческих элит, в масштабах целого общества. Предмет этой дисциплины во многом совпадает с предметом общего менеджмента, а еще точнее, его подраздела - управления персоналом. Однако методы этой дисциплины, способ анализа, концептуальные подходы позаимствованы из социологии. Такое соединение оказалось крайне плодотворным, поскольку в социологии менеджмента удалось обнаружить такие фундаментальные тенденции и закономерности в развитии обществ и соответствующих им систем управления, такие формы и особенности социальной иерархии, социальной стратификации и структуры человеческих отношений, которые в социологии обычно обходят стороной, а в менеджменте, в силу его практической направленности на решение технико-организационных вопросов, совершенно не затрагиваются.

В сферу пересечения социологии и менеджмента попадают такие дисциплины, или тематические области, как социология менеджмента (управление персоналом и мотивация поведения, принципы, структура и стиль управления), социология организаций (структура власти и бюрократия), социальное управление (принятие решений, социальные программы и социальные технологии), социология труда и ее составная часть - индустриальная (заводская) социология, имеющая дело с практическими внедрениями, организацией, условиями и дисциплиной труда, применением новых форм организации труда (гуманизацией труда), экономическая социология, описывающая поведение социальных групп в рыночной ситуации, социальная инженерия, деловые игры, управленческое консультирование и многие другие направления, имеющие теоретическое и прикладное назначение.

Союз двух дисциплин, или двух направлений мысли, - социологии и менеджмента - порожден и востребован самой жизнью. Цивилизованные рыночные страны, скажем США или Япония, в значительной степени преуспели в техническом прогрессе, потому что прежде всего очень четко и правильно определили стратегические ориентиры развития своего общества и философию своего менеджмента. Они попытались ответить на главные вопросы, прежде чем взялись за решение второстепенных - какой тип управления лучше всего соответствует национальным и культурным особенностям страны, как может система управления помочь самовыражению личности, развитию социального и культурного потенциала нации, какой тип менеджера выражает менталитет нации.

Решая первостепенные задачи, передовые нации стремятся развивать не столько техническое и естественное знание, сколько гуманитарное и социальное. В самой развитой стране мира США социологию преподают в 250 университетах и колледжах. С тех пор как в 1892 г. в Чикагском университете был открыт первый в мире социологический факультет, четыре полных поколения американцев, а это десятки миллионов человек, прошли школу социологического мышления и психологии человека. Уже в 60-е годы социологов в США было больше, чем во всех других странах, вместе взятых. В 19ЯО г. и США было 200 тыс., а в СССР - только 5 тыс. психологов. В Западной Европе, Японии и США самым перспективным является не естественное, а гуманитарное образование.

Первые школы менеджмента и бизнеса возникли в США еще в 80-е годы XX в. Сегодня в 600 школах бизнеса преподают социолог 1ю, право, экономику, психологию, философию. Таким образом, несколько поколений американских менеджеров имеют профессиональную подготовку в области человеко- и обществознания, финансов и менеджмента. Количество теорий и эмпирических исследований, проведенных американцами в сфере управления персоналом, мотивации и стилей, руководства, превышает если не миллионы, то многие сотни тысяч - и не только на прикладном, но и на фундаментальном уровне знания. Будущие управленцы изучают не только право и экономику, но и социологию, психологию, антропологию.

Спрашивается: зачем нужно американцам или японцам тратить миллиарды долларов на подобное образование? Окупаются ли расходы? Социальные науки изучают структуру и динамику общества, законы поведения и взаимоотношения людей. Их цель - помочь людям создать стабильное и процветающее общество. И в этом США преуспели, как ни одна страна мира. Вес ныне живущие американцы изучили в школе или вузе основы строения своего общества и правила управления поведением людей. Это единственное государство, не знавшее в XX и. войн, социальных потрясений и масштабных революций. Дело не только в экономическом прогрессе. Он давно уже измеряется социальными целями, задачами, критериями. В США одна из самых эффективных систем социальной поддержки населения, состоящая из десятков и сотен программ помощи семье, малообеспеченным слоям населения, безработным, пенсионерам и другим категориям.

А на другом полюсе находится Россия, где в конце XIX - начале XX вв. была предпринята попытка создать высокоэффективную систему преподавания общественных наук, но по ряду причин из этого ничего не получилось. На протяжении более 70 лет вместо социальных наук в школе и вузе молодое поколение снабжали абстрактными знаниями о закономерностях мировой революции и законах классовой борьбы. В результате мы больше знаем о том, как разрушать, а не как сохранять общество. На территории нашей страны прошло несколько войн и революций, создана самая тоталитарная за всю историю человечества политическая система и самый неэффективный механизм социальной защиты населения.

Наши руководители и политические лидеры, не получившие фундаментальных знаний по социальным наукам, не могут построить процветающую экономику и эффективную систему управления. Они просто не знают, что это такое. Да и профессиональных школ менеджмента для них не было создано. В соответствующих вузах и на курсах повышения квалификации руководителей в советское время больше изучали принципы марксизма-ленинизма, говорили о всестороннем развитии личности, демократическом централизме и гораздо меньше о структуре организации, функциях управления, концепциях мотивации, вертикальном продвижении, сопротивлении людей нововведениям, а уж о мафии, закрытых группах и вырождении управленческих элит и речи не было.

Таким образом, за многие годы существования административной системы советского типа социология менеджмента не сформировалась. Руководителям не говорили правду о поведении подчиненных, и наоборот. Коррупция, тактика обхода законов, девиантное поведение, злоупотребления служебным положением, рестрикционизм и саботаж считались чертами, присущими капитализму и его системе управления. Сегодня и России тоже капитализм, стало быть, у нас существует такая система управления, которая свойственна ему. Называется она менеджментом, и законы его функционирования сильно отличаются от законов административной системы, свойственной нерыночному обществу. Надо знать нс только светлую, но и темную сторону управления, не только то, что разные его формы дают людям, но и то, что они отбирают у них.

Менеджмент - очень емкое понятие. Оно обозначает функции, методы, принципы и приемы руководства людьми в самых разных организациях - коммерческих и некоммерческих. Менеджмент подразумевает определенную категорию людей, получивших профессиональное образование в сфере управления и практически занимающихся руководством. Менеджмент - область знания, самостоятельная дисциплина, имеющая свои традиции, научные школы, предмет и методы исследования. Многое он почерпнул из экономики, кибернетики, математики, психологии и социологии. Наконец, менеджмент - это социальный институт и специфическая субкультура, обладающая собственными ценностями, нормами, духовными и мировоззренческими ориентирами.

В основу концепции настоящей книги положено разграничение трех фундаментальных категорий: управления, менеджмента и административной системы.

Менеджмент относится к западной культуре и описывает управление в рыночном обществе. Административная система, напротив, присуща скорее восточной культуре и характеризует нерыночное общество. Наконец, понятие управления, понимаемое в узком и широком смысле, характеризует всякое человеческое общество независимо от исторической эпохи, типа культуры и экономического уклада.

Управление выступает предметом изучения многих наук, в том числе и естественных. В самом общем виде управление предстает как целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при затрате минимальных ресурсов, усилий и времени. Социология избрала свой угол зрения на управление, она изображает его в виде пирамиды социальных отношений. С социологической точки зрения управление представляет иерархическую систему отношений людей, основанную на различиях и должностном положении, статусе, доходах, диапазоне властных полномочии.

Управление как универсальное явление находит свое техническое воплощение в том или ином типе организационной структуры - линейной, линейно-штабной, матричной, на которые накладывается социальная и культурная специфика общества. Техническая машина, назовем так тип организационной структуры, призванная двигаться по наиболее эффективному маршруту, вдруг начинает отклоняться в сторону, сползать на обочину, крениться в кювет. Когда специалист начинает анализировать ситуацию, то оказывается, что в предписанные наукой рецепты управления человек со свойственным его национальности менталитетом вносит множество нарушении, приспосабливает безличное орудие под свои личные, часто корыстные интересы.

Самый древний тип структуры управления - линейный. В XX в. появился новый тип - линейно-штабная структура, включающая наряду с соподчиненными по иерархии руководителями еще и штаб специалистов-консультантов. Во второй половине XX в. появляется еще один тип структуры управления - адхократия (матричная структура). Она состоит из временных рабочих групп, которые после решения конкретной задачи переформировываются.

На Западе назначение работника на должность - нечто производное от его функциональных и профессиональных качеств. Независимо от того, имеется у кандидата базовое образование или он является всего лишь практиком, деловые качества ценятся в первую очередь. Ни родственные связи, ни знакомства не защитят от увольнения, если менеджер не наладил производства или отношений с людьми.

Рыночная система сортирует качественный и некачественный продукт, вознаграждая труд по конечным результатам. Так происходит в Менеджменте, но не в Административной системе. Руководитель - лицо при должности. Его можно назвать "власть предержащим", а если учитывать круг выполняемых обязанностей, то - функционером. Но менеджером в точном смысле этого слова назвать его нельзя.

Руководитель - составная и неотъемлемая часть "бюджетной экономики". Это понятие впервые употребил Макс Вебер. С его помощью он обозначал самые разные формы хозяйствования - от первобытного домовладения (семейное хозяйство), феодального поместья лорда, ремесленных цехов в средневековье, античных эргастерий (государственных ремесленных мастерских) до современной социалистической экономики. У столь разных форм есть общее свойство: отсутствие свободного, т.е. наемного, труда. Производители здесь не являются собственниками, но в то же время они не находятся в собственности у других лиц. У них особый статус - они на службе. Долгое время, с XV по XX вв., в России формировалась и крепла административная система. Руководящие посты давали за службу и по распоряжению свыше. Хотя кормились управленцы, будь то дворянство, чиновники или низшие и исполнительские чины, за счет местного населения. Налог и поборы составляли ту часть государственного бюджета, которая шла на оплату их жалованья. Руководящие посты так и назывались "жалованными".

Западные менеджеры - лица наемного труда, восточные руководители - так называемые служилые люди. Судьба и благосостояние первых зависят от экономического положения фирмы, а судьба вторых от них самих не зависит, их судьба и благосостояние зависят скорее от судьбы социальной группы, руководящей бюрократии в целом. Только изменение роли бюрократии в обществе способно как-то повлиять на судьбу отдельных ее представителей. Бюрократ уходит с исторической сцены вместе с уходом всего класса или группы. А до тех пор групповая солидарность держит его на плаву.

"Евразийский" тип бюрократа, сочетающий в себе черты западноевропейского предпринимателя и стереотипы провинциального обывателя, жадного до власти и престижа, пережил все исторические катаклизмы. После Октябрьской революции к нему добавились черты идеологического доктринера. В середине 20-х годов русский ученый А.К. Гастев писал о том, что сильна "идеологическая рутина" - ехать в Москву за чинами н теплой должностью. В "старый насиженный центр" со всех концов России и в XIX, и в XX вв. слетались люди, чтобы познакомиться с влиятельными персонами, по дружбе выбить себе хорошее назначение или какие-то субсидии, поступить в университет пли, наконец, выгодно жениться. "Чиновничья культура", продолжает Гастев, густо замешена на наших давних традициях "попрошайничества у государства", традициях, которые особенно активно развивались купечеством и прослойкой городских мещан.

Времена меняются. Ныне сформировался одноликий тип управленца, лишенный социальных и географических различий. Хотя остались различия исторические, типовые. Социологи выделяют так называемые поколенческие типы руководителей.

**Первое поколение** советских управленцев (20-е годы) составляли профессиональные революционеры, бывшие рабочие-подполыцики и кадровый пролетариат дооктябрьского периода, уволенные в запас из рядов Красной Армии, сельские активисты.

**Второе поколение** (30-50-е годы) - это "борцы за выполнение директив", "командиры производства", выдвиженцы партийных органов и комсомола. Их характеризуют среднее образование, инициативность, компетентность, практический опыт, дисциплинированность. Их жизненное кредо: "знать дело до последней мелочи, знать дело лучше всех, не доверять ни слову, ни бумаге". Именно второе поколение заложило фундамент Административной системы.

**Современное поколение** советских руководителей 60-80-х годов, поколение, если можно так выразиться, "доперестроечное", отличается особой психологией, в которой к утраченным в юности романтическим иллюзиям примешан пафос ничегонеделания и привкус горького сарказма. Старые и молодые бюрократы от управления едины в том, что у них как бы нет возраста.

К потере регионально географической специфики сейчас добавилась также историческая, или возрастная, безликость. Идеология запретомании создастся благодаря именно таким управленцам, они не умеют или не хотят критиковать "значимых других" (свое начальство) и не любят, когда их критикуют "незначимые другие" (подчиненные сослуживцы).

**Постсоветский тип** руководителей, рожденный •экономическими реформами 90-х годов, можно назвать кризисным. В социокультурном плане это поколение самое разношерстное, его ряды пополняют старые кадры советской номенклатуры, разночинцы - выходцы из разных слоев постперестроечной интеллигенции демократического толка, прежде не имевшие высоких должностей, криминальные и полукриминальные элементы, молодое поколение (до 30 лет) российского среднего класса.

Сегодня можно говорить только о культуре кризисного общества, в которой происходит ломка всех старых ценностей и активный, часто безуспешный, поиск новых идеологических ориентиров. Помочь разобраться в непростой ситуации и призвана в том числе социология менеджмента. Мы уже познакомились по многочисленным учебникам, изданным в стране и представляющим часто механическую копию зарубежных аналогов, с тем, как подбирать и оценивать персонал, как заполнять резюме и устраиваться на работу, как беседовать с работодателем и лучше рекламировать себя, как составлять сплоченный коллектив и многими другими западными премудростями. Осталось дело за малым - внедрить западные рецепты на родную почву, где они почему-то не очень успешно приживаются. Вероятнее всего, эта малость имеет не технический, организационный или экономический, а какой-то более глубинный характер, кроющийся и в нашем историческом прошлом, и в нашей культуре.

Являясь причиной социального и экономического развития, менеджмент постепенно принимает институциональную форму. Менеджмент - это не только определенная социальная группа людей, занятых управлением, но и важнейший общественный институт, поэтому он встроен в политическую систему, включен в механизм распределения власти и занимает в нем ключевое место. Менеджмент, наконец, обладает сильной, можно сказать, исключительной укорененностью в национальной и культурной почве.