**Социология организаций: школы, направления и тенденции развития**

В.Щербина

Под социологией организаций, как правило, понимают специальную социолого-управленческую дисциплину, которая входит в состав общей теории организации и управления и соотносится с ней как частное с целым. По отношению к другим управленческим дисциплинам, не входящим в состав общей социологической теории (кибернетика, экономика и психология организаций, административное право и др.), ее специфика определяется предметным фокусом и ракурсом рассмотрения организации: здесь она выступает как социальное образование, при этом сама организация описывается как объект, имеющий культурную природу.

В ряду социолого-управленческих дисциплин социология организаций может быть охарактеризована как специальная теоретическая дисциплина. На этом уровне она сосуществует с социологией менеджмента или с социологией управления. Если социология менеджмента описывает через предметную призму управленческие процессы (деятельность, связанную с обеспечением коллективного целедостижения), то социология организаций делает акцент на специфическом коллективном субъекте этой деятельности (организации) и ее социальной составляющей (социальная организация). В центре изучения оказываются природа организации, ее строение, динамика, механизмы функционирования и развития, проблемы выживания и т.д. Именно эти направления позволяют идентифицировать социолого-организационную проблематику в ходе ее становления. Наконец, по отношению к социолого-управленческим дисциплинам, имеющим прикладной и практическо-управленческий статус (организационное проектирование, социальная инженерия, практика социологического управленческого консультирования, социологической диагностики и социальных технологий и др.), социология организаций выполняет методологические функции.

Социология организаций - достаточно молодая наука. За рубежом ее оформление в разновидность специальной теории состоялось в середине 50-х гг., а в СССР -только в конце 70-х гг. История отечественной социологии организаций во многом воспроизводит историю западной, но некоторые этапы последней в нашей стране пропущены либо хронологически запаздывают. Можно выделить четыре основных этапа: 1) первые годы советской власти (20-30-е гг.), когда проблематика этой дисциплины прорабатывалась главным образом в рамках концепции НОТ; 2) вторая половина 60-х - середина 70-х гг., когда социология организаций еще не выделилась, но отдельные ее проблемы уже прорабатывались в рамках других направлений, в частности, исторического материализма, научного коммунизма, общей теории систем, кибернетики, экономики, социологии труда, социологии профессий, теории социального управления; 3) вторая половина 70-х - середина 80-х гг., когда в общих чертах определились проблематика и название этой науки; 4) постперестроечный этап - с конца 80-х гг. и до настоящего времени.

На первом этапе изучением социолого-организационной проблематики, кроме нотовцев, у нас занимались и философы, среди которых надо прежде всего назвать А.А.Богданова, сыгравшего важную роль в развитии этой дисциплины. Он пытался создать всеобщую организационную науку - тектологию [4]. Правда, организация и организованность в его работах еще не рассматривались как специфические социальные явления. Его теория предлагала ряд универсальных принципов понимания природы и принципов организации - и как системы и как динамического процесса. Богданову удалось предвосхитить ряд положений системной теории и кибернетики, которые позже оказали сильное влияние на развитие социологии организаций. В частности, он ввел понятие <организационный комплекс> (аналог понятия <система>), который определялся на основе того, что позже получило название синергического эффекта. Им был предложен анализ интеграционных механизмов (конъюгация), дезынтеграционных механизмов (распад комплекса), а также принцип строения комплексов - вхождения одного элемента в другой (ингрессия). В результате возник оригинальный синтез управленческих принципов, научной организации труда, социолого-психологических идей (знаменитая концепция социальной установки А.Гастева) и общей теории систем (кибернетики), получивший название социальной инженерии.

Среди представителей советской концепции НОТ особняком, пожалуй, стоят две фигуры П.М Керженцева, теоретические работы которого во многом предопределили развитие сталинской модели организации и управления, и Н.А.Витке, оказавшегося на уровне самых современных идей западной организационной науки того времени. Оба, не упуская из виду организацию как процесс, уделили пристальное внимание проблеме формирования и функционирования организации как коллективного социального субъекта.

Организационная концепция П.М.Керженцева, хотя и развивалась под мощным влиянием <классической> школы, особенно работ А.Файоля, представляла собой достаточно самостоятельное явление [58]. Он первым выделил в качестве отдельной сферы НОТ изучение организационных принципов (научная организация управления) и человеческого фактора (личный фактор производства), с одной стороны, и вещные факторы организации - с другой. Акцент был сделан именно на социально-управленческой стороне организации: приемы управления, формирование структуры управления, система правильного распределения обязанностей и ответственности, подбор и расстановка кадров - т.е. на том, что А Файоль называл административным управлением. П.Керженцев попытался выделить универсальные принципы управления, применяемые вне зависимости от сферы и отрасли деятельности, и сформулировал принцип оправданности переноса организационного опыта из одной отрасли в другую.

Среди общих признаков организационного порядка он выделил установление цели и задач, выбор типа организации (инструментальный взгляд на организацию), выработку плана (планированию он уделял особое внимание), методы работы с людьми, использование человеческих и материальных ресурсов, постановку учета и контроля. В русле организационно-управленческой проблематики <классической> школы лежат также анализ особенностей линейной и функциональной структуры управления и практическое применение принципов линейно-штабной структуры.

Положения теории Н.А. Витке, с одной стороны, тоже корреспондируют с работами представителей <классической> школы (прежде всего А.Файоля), а с другой - предвосхищают идеи <общинной> модели организации [58]. Его важнейшим достижением была концепция использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутая в конце 20-х - начале 30-х гг. Отчасти она напоминала принципы школы <человеческих отношений>. Правда, свои идеи Н.Витке выдвинул раньше Э.Мэйо и Ф.Ротлисбергера.

Поставив в центр управления работника, а не орудие труда и технику, и рассматривая его как активного субъекта деятельности, Н.Витке предложил необычную для тех лет трактовку организации как своеобразного сочетания людских воль. Суть же организационно-управленческой деятельности, по его определению, - в направлении человеческой энергии к достижению определенной цели. Важнейшей чертой его концепции было также то, что вместо проблем организации деятельности отдельного человека (что было характерно для школы Центрального института труда и большинства представителей <классической> школы) он впервые обратил внимание на управление социальной общностью (система взаимодействия людей, трудовая кооперация), подчеркивая, что всякий работник находится в непрерывной связи и взаимодействии с другими людьми. При этом он рассматривал основную проблему целесообразной организации деятельности людей как проблему создания трудовой кооперации. Н.Витке использует концепцию пяти универсальных функций управления А.Файоля и вслед за ним проводит разграничение сфер управленческой деятельности, особо выделяя административную. Функцию последней он связывает, прежде всего. с задачей интеграции и координации деятельности. Другим аспектом административной деятельности он считал конструирование человеческих отношений: содержание административной работы - в создании благоприятной социально-психологической атмосферы и мотивации работников. Описывая соотношение административной и материально-технической деятельности в работе управленца, он формулирует тезис о том, что чем выше положение руководителя на служебной лестнице, тем выше в его работе доля административных функций по сравнению с инженерными. Н.Витке много рассуждал о роли неформального авторитета и неформального лидерства.

Второй этап развития социологии организаций (с середины 60-х до середины 70-х гг.) развертывается после длительного перерыва. За это время управленческие науки на Западе ушли далеко вперед, а на стыке теории организаций и социологии выделилось особое направление - социология организаций. Данный этап можно обозначить как период а) освоения теоретического и практического багажа, накопленного западной наукой, б) создания универсальных методологических принципов научного анализа и управления сложными системами, в) подготовки создания целостной концепции социологии организаций.

Освоение <западного багажа> происходило в условиях, когда в стране активно развивались, с одной стороны, идеи кибернетики и общей теории систем, а с другой ~ общей социологии. Такое освоение разворачивалось под лозунгом критики буржуазных идей менеджеризма. В этот период выделилось несколько направлений в разработке социальной проблематики организаций.

Первое направление связано с развитием методологических принципов анализа организационных систем, прежде всего системной методологии и кибернетики. Можно отметить вклад таких ученых, как П.К.Анохин, И.В.Блауберг, Б.В.Бирюков, Н.Ф.Овчинников, В.И.Свиридовский, Б.А.Розенфельд, М.И.Сетров, В.Н.Садовский, А.И.Уемов, А.Д.Урсул, Б.С.Украинцев, Г.П.Щедровицкий, Б.Г.Юдин [3, 54, 59, 60]. В их работах подробно проанализированы такие понятия, как система, целостность, элементы, структура, функции, уровни, цель, взаимосвязь, равновесие, динамика, сложность, организованность.

Особо надо выделить разработки М.И.Сетрова, занимавшегося проблемами функционального анализа динамичных систем в рамках общего системного подхода [54]. Его работы следует трактовать как определенную попытку вернуться к проблематике А.А. Богданова, но на современном уровне. Идеи Сетрова оказали влияние на становление системной версии социологии организаций в конце 70-х гг. Опираясь на труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, работавших в системной парадигме, и рассматривая системный подход как универсачьный способ анализа сложных объектов, М.Сетров оперировал в своем исследовании такими понятиями, как системность, организованность, структура, функции, регуляция, управление, равновесие, изменчивость. Автор рассматривает организованность как атрибутивный признак систем, а сами организации - как тип сложных динамичных систем. Он описывает организацию в двух срезах: 1) как свойство, расположение и взаимосвязь элементов некоторого комплекса (структурный аспект организации); 2) как действие или взаимодействие, которые обусловлены единством цели и выполняемыми функциями (функциональный аспект). Структура понималась им как один из способов выделения отношений объекта, система - как способ агрегирования объекта исследователем, а не свойства объекта. В качестве исходных принципов организации системы были выделены: 1) принцип совместимости как условие возникновения и сохранения системы (возможность взаимодействия); 2) принцип актуальности выполняемых функций

Одним из центральных свойств системы, по М.Сетрову, является ее устойчивость Организованность системы тем выше, чем выше устойчивость структуры и ее элементов и лабильность их функций. Он использует кибернетическое понимание регуляции, видя в ней специфическую функцию, направленную на поддержание устойчивости системы. Автор выделяет два противоположных аспекта сохранения устойчивости системы: 1) в пределах выполнения наличных функций (гомеостазис), 2) в границах программы ее преобразования (управление системой). Регуляция - процесс изменения взаимосвязи (структуры) элементов системы.

Хотя разработки М.Сетрова не лежат непосредственно в плоскости социологии организаций, но предложенный им понятийный аппарат в ней активно использовался начиная с середины 70-х гг. Определенное влияние на развитие социологии организаций оказала его логика функционального анализа

Вторым направлением стало освоение и трансляция зарубежных социологе- и психолого-организационных концепций. Конкретный опыт управления, пригодный в социалистической практике, преподносился как критика <буржуазных> концепций организации Среди многочисленных публикаций, оформленных именно таким образом, можно выделить книги Д.М.Гвишиани, О.Н.Жеманова, Н.М.Кейзерова, А И Пригожина, С.И.Эпштейна, пытавшихся донести до читателя наиболее популярные в те годы западные идеи [7, 8, 15, 22, 45, 77]. Ни один из них не мог еще рассматриваться как представитель социологии организаций.

Безусловно, наиболее значимыми работами данного периода (по масштабу, широте охвата, содержательности и серьезности анализа) являлись книги Д.М.Гвишиани <Социология бизнеса> и <Организация и управление> [7, 8]. Последняя служила своеобразной энциклопедией западной управленческой мысли по крайней мере для трех поколений социологов. И по сей день она представляет большой интерес для специалистов. В ней изложены история возникновения, основные персоналии и положения научных школ менеджмента, таких, как классическая модель организации, школа человеческих отношений, школа социальных систем, социотехнический подход, эмпирическая школа. В <Организации и управлении> освещались практически не известные тогдашнему читателю воззрения Ч.Барнарда, Ф.Селзника, Г.Саймона, А.Гоулднера, А.Этциони, Р.Дабина, П.Друкера [7]. В центре оказывались проблемы синергии, логика возникновения и соотношения формального и неформального в организации, проблемы равновесия и баланса, идентификации работника с организацией, модели выживания организации, рациональные и естественные модели в организации.

К числу заметных публикаций, связанных с трансляцией основных положений западных организационных теорий, можно отнести также книги по западной индустриальной социологии А.И.Пригожина, Н.И.Лапина, Н.М.Кейзерова, С И.Эпштейна, О.Н.Жеманова. В работах двух последних авторов содержался ценный материал о становлении гуманистических моделей организации, прежде всего школы человеческих отношений. Так, в работе С.Эпштейна достаточно подробно описаны суть Хоторнского эксперимента, его методология и полученные результаты, освещались социальная философия Э.Мэйо, ранние организационно-романтические концепции неформальной регуляции организационного поведения [77]. В работе О.Жеманова этот материал дополнялся изложением двух принципов организации Д.Макгрегора (модели организации X и Y), описанием экспериментов в Филадельфии, Калифорнии, экспериментов К Левина и более поздних - по участию работников в прибылях [15].

Третье направление представлено попытками некоторых философов, социологов, экономистов и психологов решить ряд общих и частных теоретических вопросов функционирования организации в рамках марксистской социальной философии, социально ориентированной экономики и вновь формирующихся специальных социолого-управленческих дисциплин: социологии труда, социологии трудового коллектива, теории социального управления Главная черта данного направления - сочетание положений исторического материализма и научного коммунизма с некоторыми, определенным образом интерпретированными положениями в основном гуманистических концепций (прежде всего школы человеческих отношений) и системными моделями организации. Усилия ученых концентрировались на разработке общих принципов организации социальных систем и социального управления, выявлении специфики управленческих отношений, субъектно-объектной логике управления, анализе средств регуляции поведения. К представителям этого направления можно отнести В.Г.Афанасьева, П.Н.Лебедева, Г.Х.Попова, Ю.А.Тихомирова, В.Г.Подмаркова Г.С.Яковлева, Ц.Я.Ямпольскую [2, 27, 39, 41, 56]. Другая группа ученых (главным образом представители социологии труда и социологии профессий) разрабатывала проблематику разделения труда, кооперации, вопросы мотивации и отношения к труду, удовлетворенности работой как предпосылки функционирования организации: К.Н.Герендорф, И.И.Чангли, В.А.Ядов [9, 62, 63]. Большое место в разработках специалистов тех лет занимало выявление специфики руководства (как особой деятельности), самоуправления и самоорганизации трудовых коллективов (Н.И.Алексеев, Ю.Е.Волков, О.И.Косенко, Н.А.Куртиков, Н.И.Лапин, ЮЛ.Неймер, И.М.Попова, А.И.Пригожин, Ю.А.Тихомиров, В.М.Шепель [6, 18, 23, 24, 46, 51, 56, 65]).

Третий этап развития социологии организаций (середина 70-х - вторая половина 80-х гг.) связан, во-первых, с ее формированием как специальной социологической дисциплины, обозначением круга ее проблем, предмета и места в системе научного знания; во-вторых - с попытками создания отечественных версий социолого-организационных теоретических моделей; в-третьих - с формированием языка отечественной социологии организаций. Особенностью данного этапа является то, что в качестве доминирующей выступала методология школы социальных систем и социотехнического подхода, хотя присутствовали и другие направления исследований. В числе наиболее ярких представителей этого периода можно назвать Н.И.Лапина, А.И.Пригожина, В.Г.Подмаркова, О.И.Шкаратана, Р.Григаса, Б.З.Мильнера, Н.Ф.Наумову [10, 23, 25, 26, 31, 32, 35, 38, 44, 45, 47, 66].

Н.И.Лапин в своих статьях, а также в книге <Теория и практика социального планирования> (1975) достаточно четко обозначил предметную сферу социологии организаций - социальную организацию предприятия, выделил процессы и отношения в производственной организации, попытался проследить и обозначить социальные функции, выполняемые организацией [25, 26]. Для Н.И.Лапина характерно рассмотрение организации в рамках концепции естественной модели социальных систем и социотехнического подхода. Он описывает организацию как гетерогенную систему, состоящую из вещных и человеческих компонент. Такие системы в соответствии с западной традицией он определяет как социотехнические. Совокупность машин и технологии обозначается как техническая подсистема. Социальные же отношения между работниками - социальная организация - и есть предмет изучения социологии организаций. Автор определяет ее в широком смысле как коллектив (организационно оформленное множество работников, объединенных производством необходимой обществу продукции) и в узком - как систему социальных групп и отношений между ними. Ставя во главу угла проблему регламентации поведения индивидов, Н.И.Лапин выделяет два типа требований, предъявляемых работнику: 1) ценностные (обоснование цели организации) и 2) нормативные (регулирующие поведение индивида) [26].

Организацию по функции он определяет как способ объединения множества индивидов для достижения определенной цели (или целей). По своему содержанию она представляет систему отношений между людьми. В качестве средств достижения целей признаются материальные ресурсы. Важнейшим признаком организации Н.И.Лапин считает формализацию отношений, подчеркивая, что особенно тщательно в организации регламентируются отношения власти, субординации и координации, правила приема новых членов и выхода из нее. Среди проблем, требующих конкретного изучения, выделяются несовпадение целей и ценностей индивида с целями организации и включенность работника в деятельность организации. Ученый отмечает, что цели индивида, поступающего в организацию, связаны с реализацией потребностей в труде, престиже, общении и самоактуализации (традиция школы человеческих отношений). Вслед за В.А.Ядовым он считает удовлетворенность работника интегральным показателем включенности индивида в организацию и рассматривает эту удовлетворенность как психологическую реакцию индивида на трудовую ситуацию.

Описывая организацию как естественную систему, Н.И.Лапин модифицирует четырехчленную систему функций Т.Парсонса в соответствии с логикой системы, действующей в условиях стабильной внешней среды (закрытые системы), и выделяет три функции организации: 1) целевую (продуктивную); 2) интегративную (объединение членов организации); 3) изменяюще-поддерживающую (поддержание социального статуса членов организации). Соответственно выделяет три типа социальных процессов функционирования организации: 1) базовые трудовые; 2) интегративные; 3) изменяюще-поддерживающие [26]. Именно в этот период Н.И.Лапин организует проблемный семинар по социологии инноваций - направлению, которое приобрело особую популярность во второй половине 80-х гг.

Попытки описать и понять функционирование производственной организации в рамках естественной системной модели и ориентация на социотехнический подход характерны в те годы и для других исследователей, формально не принадлежащих к социологии организаций, например, В.Г.Подмаркова [38] и О.И.Шкаратана [66]. Оба рассматривают организации как социотехнические целевые системы, оба выделяют техническую, экономическую и социальную организацию как подсистему социальной регуляции, оба разграничивают формальную и неформальную подсистемы регуляции. При этом В.Г.Подмарков, находясь на позициях естественной модели, пытается модифицировать представление Ч.Барнарда о функциях организации и вслед за ним выделяет целевую и собственно социальную функции (последняя связана с обеспечением интеграции системы и повышением удовлетворенности работника) [38].

Наиболее полное представление организации с системных позиций дал в тот период А.И.Пригожий [44, 45, 46, 47]. Именно с ним связаны выделение и легализация социологии организаций как особой социолого-управленческой дисциплины. Заслугой автора можно считать формирование адекватного языка дисциплины, уточнение ее предмета, достаточно точное определение основных направлений и фаз ее развития, адаптацию ряда западных организационных моделей к советской реальности, наконец, достаточно оригинальные разработки по отдельным направлениям.

А.И.Пригожину принадлежит современное определение предмета, статуса и функций данной науки. Следуя объективистской логике, присущей системным моделям организаций, он определяет предмет через закономерности их построения, функционирования и развития, выделяя четыре функции социологии организаций: 1) методологическую (разработка системы категорий для описания организации); 2) исследовательскую (анализ организационных отношений, поведения, взаимодействия социально-психологических и административных факторов, принятие и осуществление решений); 3) практико-управленческую; 4) проектно-прогностическую [47]. А.И.Пригожий описывает организацию как: 1) инструмент решения общественных задач, 2) целевую общность, 3) обезличенную структуру связей и норм [47]. Рассматривая организованность как универсальный признак социальных образований, автор выделяет три типа организаций - административные, союзные (общественные), ассоциативные (семья), - различия между которыми состоят в степени формализации отношений и возможностях их членов влиять на цели системы [46].

Полемизируя с Н.И.Лапиным, он указывает на то, что организация не может рассматриваться только как коллектив (совокупность индивидов и групп), поскольку включает также и формальную структуру, состоящую из обезличенных связей и норм. Он выделяет две фундаментальные проблемы социологии организаций: первая - отношение между личным и безличным, индивидуальным и общим; вторая - объединение целей и интересов членов организации на всех уровнях. В отличие от Н.И.Лапина он настаивает на междисциплинарном характере социологии организаций. Другой особенностью позиции А.И.Пригожина является то, что он относит социологию организаций к числу понимающих (в противовес объясняющим) наук, рассматривает ее как науку, в которой развитие происходит через рефлексию и осознание. Предвосхищая позицию проблемного подхода в консультировании, он настаивает на том, что исследователь, работая в области социологии организаций, должен одновременно выполнять инженерную (проектировочную) функцию [47]. Важное место в работах А.И.Пригожина занимает проблема содержания управленческих отношений. Он определяет руководство как совокупность отношений между статусами (место в иерархии), функциями (профессиональные позиции), живыми людьми. В его книгах анализируются проблемы управления и самоуправления, формализации отношений, неформальной организации, функционирования и развития организации, описываются механизмы власти и типы подготовки решений, помехи в процессе передачи информации.

Исследованию частных вопросов социологии организаций в те годы были посвящены работы Н.Ф.Наумовой [32, 33], Б.З.Мильнера [31], Л.И.Евенко [13] и некоторых других авторов. Несколько особняком стоит работа Р.Григаса <Социальная организация предприятия и ее функция> (1980), которая выступает своеобразным синтезом проблематики концепций развития социалистического трудового коллектива, социального планирования (вариант З.И.Файнбурга), отдельных положений системной теории, своеобразно интерпретированных положений социологии организаций и научного коммунизма. Опираясь на положения модели открытых систем и естественной модели организации, автор определяет социальную организацию как совокупность социальных образований, характеризуемых взаимодействием между собой, с внешней средой и подчиненных выполнению целей предприятия [10].

Последний, четвертый этап начинается со второй половины 80-х гг. и охватывает весь период перестройки и рыночных реформ. Известные радикальные перемены как в условиях функционирования организаций, так и существования самой науки обусловливают и особенности развития социологии организаций, ее характерные черты. Среди них, в частности, - теоретико-методологический плюрализм и ориентация многих исследователей на использование выработанных положений в управленческой практике (функциональное управление и управленческое консультирование).

Характеризуя содержание этапа, выделим следующие основные направления работы: 1) новая фаза обращения к организационному опыту стран Запада, трансляция и осмысление ранее малоизвестных в стране западных теоретических моделей организации (возникших главным образом после 1970 г.) и анализ возможности их использования в отечественных условиях; 2) поиск новых методологических принципов понимания природы организации и работы с нею; 3) продолжение оригинальных исследовательских разработок в области социологии организаций; 4) деятельность, связанная с преподаванием дисциплины в вузах.

В области методологии можно выделить три тенденции. Первая - вытеснение нормативистских моделей организации ситуационными, интерес к которым просматривается с середины 80-х (Ю.Ю.Екатеринославский, Д.А.Поспелов [14, 42] и др.) Непосредственно же в социологии организаций и ее прикладных версиях их разработка связана с В.С.Дудченко, А.И.Пригожиным, Г.П.Щедровицким, В.В.Щербиной [11, 12, 43-48, 67, 68-76]. Вторая - обращение не только к естественнонаучным (детерминистским) моделям, но и к различным версиям антропоморфных, антропоцентрических и деятельностных моделей организаций. Последние описывают организацию как совокупный субъект решения, как динамичную, самопрограммируемую, самообучающуюся, способную к изменению своей природы искусственную социальную систему, главной чертой которой является способность к свободному выбору своего будущего (Т.М.Дридзе, Н Ф.Наумова, Г.П.Щедровицкий [33, 49, 67]). Третья тенденция - поворот исследователей (начиная с 90-х гг.) к современным моделям организации как открытой системе и различным версиям инвайронментального подхода к анализу организаций, позволяющим лучше понять взаимоотношение организации с динамичной внешней средой. В связи с этим целесообразно указать новые направления в отечественной социологии организаций, проявившие себя в 90-е гг.

1) Отдельные работы, связанные с попытками уточнения предметной области социологии организаций, ее статуса, проблематики (А.А.Ицхокин, А.И.Кравченко, А И.Пригожин, В.В.Щербина [17, 20, 43, 48, 68-69]).

2) Продолжение исследований по изучению природы, принципов строения и функционирования организации (А.А.Ицхокин, А.И.Пригожий, Е.П.Попова, В.В Щербина [17, 43, 48, 68, 72-74]). В рамках этого направления представляется оправданным особо выделить интересные работы А.А.Ицхокина, пытающегося поставить под сомнение одновекторность и универсальность принципа строения и логики функционирования организации [17]. Рассматривая организации как образования, имеющие культурную природу, он показывает принципиальное различие двух векторов развития современной организации (Запада и Востока). Он считает их производными от двух соответствующих векторов развития мировой культуры. В основе различения, по Ицхокину, лежит объективная возможность двух вариантов понимания и институционализации социальной экспектации: 1) <нормативного> (доминирующего на Западе); 2) <объективного> (доминирующего на Востоке). Западная модель организации проявляется в протестантских странах. Ее характеризуют тенденция к обесцениванию и формализации отношений личной власти при идентификации работника с профессией (функциональный статус) и его эмоциональной вовлеченностью, самореализацией и самоутверждением в сфере профессиональной деятельности. Восточная модель организации наиболее явно проявляется в Японии. Ее характерные черты - эмоциональная вовлеченность работника в систему личных отношений власти; эстетизация отношений власти; идентификация работника с организацией и местом в иерархии властных отношений (иерархический статус); повышение роли иерархических отношений в системе регуляции; принцип личного служения; формализация профессиональной деятельности (ее сведение к набору технических знаний и навыков); стремление работника к согласию и конвенциональной договоренности с другими. Каждая из моделей адекватна своему типу культуры, имеет как преимущества, так и недостатки.

3) Исследование проблем взаимодействия организации с внешней средой и обращение к современным моделям организации как открытой системе, что продиктовано зарождением рынка, повышением динамики и нестабильности среды. Сюда надо отнести проблемы строения и динамики внешней среды, механизмов взаимодействия организации со средой, функционирования организации в условиях становления рыночных отношений, анализ различных моделей организации как открытой системы. В рамках изучаемой проблематики особое место занимает попытка определения оптимальных требований к выживанию или эффективности организации, ставшая предметом полемики в отечественной литературе. Полемика сосредоточилась вокруг таких характеристик организации, как гибкость или консерватизм; способность к адаптации; оптимальный размер; сложности строения. Этим проблемам посвящены, в частности, публикации А.А.Сейтова, И.В.Тясиной [53, 57].

4) Исследование моделей организационного поведения, в том числе моделей рационального и целенаправленного поведения (В.И.Верховин, А.И.Кравченко, Н.Ф.Наумова [5, 21, 33]).

5) Изучение конфликта в организации (направление, заложенное в работах Н.И.Лапина и А.И.Пригожина). Основной акцент теперь сделан на изучении природы, функций, позититивных и негативных аспектов организационного конфликта, логики его развития, диагностики и технологии их устранения (А.К.Зайцев, А.И.Пригожий, В.Н.Шаленко, А.Г.Здравомыслов [16, 43, 64]).

6) Наконец, особое место занимает разработка проблем и механизмов организационной динамики и организационного развития, где интегрируются элементы почти всех перечисленных выше направлений. Здесь представляется оправданным выделить три подхода. Первый, рационалистический, подчеркивает активную роль менеджера в организационном развитии (акцент на волюнтаристских механизмах). Это направление в наиболее явной форме ассоциируется с социологией инноваций. Второй подход описывает организационное развитие в рамках естественной логики. Третий подход, связанный с попыткой создать синтетическую модель организационного развития, учитывает два первых механизма.

Основные разработчики инновационного подхода в нашей стране - Н.И.Лапин, А.И.Пригожий, Б.З.Сазонов, А.А.Мешков, В.С.Дудченко [И, 12, 34, 43, 52] (хотя работы последнего стоят несколько особняком от традиционной инновационной проблематики). Центральным понятием является <нововведение>, которое трактуется как процесс внедрения новшества, процесс поэтапный, проходящий несколько фаз. Отличительной чертой инновационного подхода является рассмотрение развития организации как продукта сознательной, спланированной деятельности менеджера, инициирующего внедрение новшества в системе. Оно является продуктом реализации некоего изначального плана (проекта) изменений. Проект описывается как индивидуально либо совместно выработанная, конвенционально приемлемая равнодействующая идеальных представлений о желательном состоянии - <опредмеченный идеал> (А.И.Пригожий). Суть управления организационным развитием сводится к созданию условий для перевода системы <из реального состояния в желаемое> или создания инструмента и условий для реализации этой цели (инновационные технологии). Выработка группой участников способа нахождения коллективных решений в нестандартной ситуации оценивается как один из главных итогов работы. Любые достигнутые качественные изменения, даже если они препятствуют режиму нормального функционирования, рассматриваются как самоценные. Модель активно используется в практике управленческого консультирования.

Противоположная точка зрения на организационное развитие представлена в моделях естественной ориентации. Пример такого взгляда - в работе С.Р.Филоновича и Е.И.Кушелевич [61]. Рассматриваемая ими модель развития носит название <концепция жизненных циклов организации>. Концепция описывает организационное развитие как естественный, телеологически заданный, универсальный и необратимый процесс поэтапного прохождения организацией ряда фаз: от рождения через зрелость к дряхлости и смерти (логика И.Адизеса). Эта модель сегодня активно используется в практике управленческого консультирования при диагностике организаций и разработке проектов изменений.

Попытка синтеза рациональной и естественной моделей представлена в организационно-экологической, или селекционной модели организационного развития [57, 72, 73]. Для этой модели характерен взгляд на организационное развитие как на эволюционный поэтапный процесс, связанный с расширением набора социокультурных образцов поведения и деятельности (социокультурный репертуар организаций), предопределяющий перечень возможных реакций на изменение состояния внешней среды и ситуации и закрепление его в организационной структуре. Важную роль играют как рациональные механизмы развития (выбор, разработка проекта изменений), так и естественно-случайностные механизмы (естественный отбор и селекция образцов). Модель нашла применение в практике управленческого консультирования (проекты организационных изменений), а также при разработке средств социологической диагностики, применяемых в практике управленческого консультирования.

Наконец, с конца 80-х сначала в МГУ, а затем и в других вузах страны начинается преподавание социологии организаций, а в 1991 г. формируется первая в стране кафедра социологии организаций на социологическом факультете МГУ. Появляются и первые учебники [48, 50] и первый словарь-справочник по указанной проблематике [68].

**Список литературы**

1. Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990, №6.

2. Афанасьев В.Г. Человек в системах управления. М.: Знание, 1975.

3. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973.

4. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.

5. Верховин В. И. Соцальная регуляция трудового поведения в производственной организации. Учебное пособие. М.: МГУ, 1991.

6. Волков Ю.Е. Так рождается коммунистическое самоуправление. М.: Мысль, 1965.

7. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Изд. 2. М.: Наука, 1972.

8. Гвишиани Д.М. Социология бизнеса. М,: Соцэкгиз, 1962.

9. Герендорф К.Н. Некоторые вопросы моделирования разделения труда в хозяйственных организациях. Таллинн, 1974.

10. Григас Р. Социальная организация предприятия и ее функция. Вильнюс: Минтис, 1980.

11. Дудченко B.C. Основы инновационной методологии. М.: На Воробьевых, 1996.

12. Дудченко B.C. Инновационные технологии. Учебно-методическое пособие. М., 1996.

13. Евенко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США: Теория и практика формирования. М.: Наука, 1983.

14. Екатеринославский Ю.Ю. Управленческие ситуации. Анализ и решения. М.: Экономика, 1988.

15. Жеманов. О.Н. Буржуазная индустриальная социология. Критический анализ. М.: Мысль, 1974.

16. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга: Калужский ин-т социологии, 1993.

17. Ицхокин А.А. Анатомия социальной системы. Строение и динамика социальной организации: <релятивистский взгляд> // Вестник Московского университета. Социология и политология. Сер. 18. 1995, №4; 1996, .№1.

18. Иванов В.Н., Фриш А.С. Основная ячейка социалистического общества. М.: Политиздат, 1975.

19. История советской психологии труда. Тексты. (20-30 гг. XX века) / Под ред. В.П.Зинченко и др. М.: МГУ, 1983.

20. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. М.-Л.: МГУ 1995.

21. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение. М.: Наука, 1991.

22. Кейзеров Н.М. Власть и авторитет. Критика буржуазных теорий. М.: Юридич. литература, 1973.

23. Косенко О.И. Принцип соучастия в управлении деятельностью производственной группы // Вопросы психологии. 1973, №5.

24. Куртиков Н.А. Социальный объект управления - коллектив. М.: Московский рабочий,1974.

25. Лапин Н.И. Проблемы социологического анализа организационных систем / /Вопросы философии. 1974, №7.

26. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.

27. Лебедев П.Н. Очерки теории социального управления Л.: ЛГУ, 1975.

28. Мейерович A.M. Доминанты трудовой мотивации (аналитический обзор) // Социологические исследования. 1986, №2.

29. Методологические проблемы теории организаций / Под ред. М.И.Сетрова. Л.: Наука, 1976.

30. Мешков А.А. Основные направления исследования инноваций в американской социологии // Социологические исследования. 1996, №5.

31. Мильнер Б.З. Организация программно-целевого управления. М.: Наука, 1980.

32. Наумова Н.Ф. Психологические механизмы свободного выбора / Системные исследования. Ежегодник. М.: Наука, 1983.

33. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988.

34. Нововведения в организациях / Под ред. Н.ИЛапина. М., 1987.

35. Организационные структуры управления производством / Под, ред. Б.З.Мильнера. М.: Экономика, 1975.

36. Павлова М.А. Методы формирования и развития организационной культуры. Автореф. канд. дисс., 1995.

37. Перлаки И. Нововведения в организациях. Перевод со словацкого. М.: Экономика, 1980.

38. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.

39. Попов Г.Х. Проблемы теории управления. М.: Экономика, 1974.

40. Попова Е.П. Проблемы структурной инерции и ориентиры развития организации // Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. 1995, №2.

41. Поспелов Г.С., Ириков В.А. Программно-целевое планирование и управление. (Введение). М.: Сов. Радио, 1976.

42. Поспелов Д.А. Ситуационное управление. М., 1986.

43. Пригожий А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Политиздат, 1989.

44. Пригожий А.И. Организации: системы и люди. М.: Политиздат, 1983

45. Пригожий А.И. Развитие теории организаций в индустриальной социологии // Социологические исследования. Вып. 3. М.: Наука, 1970.

46. Пригожий А.И. Социологические аспекты управления. М.: Знание, 1974.

47. Пригожий А.И. Социология организаций. М.: Наука, 1980.

48. Пригожий А.И. Современная социология организаций. Учебник. М.: Наука, 1995.

49. Прогнозное социальное проектирование: методологические и методические

проблемы / Отв. ред. Т.М.Дридзе. М.: Наука, 1989.

50 Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и

управления. Воронеж, 1995.

51. Руководитель коллектива/ Отв. ред. Н.ИЛапин. М.: Политиздат, 1974.

52. Сазонов Б.З. Вступительная статья к кн.: Сайта Б. Инновация как средство экономического развития. М., 1990.

53. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования. 1993. №2.

54 Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. Философский очерк. Л.: Наука, 1972.

55. Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В.А.Ядова. М.: Мысль, 1977.

56. Тихомиров Ю.А. Власть и управление в социалистическом обществе. М.: Юридическая литература, 1968.

57. Тясина И. Организация и окружающая среда (теоретико-методологические проблемы взаимодействия) // Вестник Московского университета. Социология и политология. Серия 18. 1996, №2.

58. У истоков НОТ, Забытые дискуссии и нереализованные идеи. Социально-экономическая литература 20-30-х гг. Сост. и авт. вступ. ст. Э.Б.Корицкий. Л.: ЛГУ, 1990.

59 Украинцев Б. С. Особенности самоуправляемых систем. М., 1970.

60. Украинцев Б. С. Развитие в процессах управления // Философские науки. 1978, №6.

61. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов И.Адизеса и российская действительность//Социологические исследования. 1996, №10.

62. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.

63. Человек и его работа / Под ред. А.Г.Здравомыслова, В.П.Рожина, В.А.Ядова. М.: Мысль, 1967.

64. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М.: МГУ, 1992.

65. Шепель В.М. Социальное управление производственным коллективом (опыт социологического исследования проблемы). М.: Мысль, 1976.

66. Шкаратан О.И. Промышленное предприятие. Социологические очерки. М.: Мысль, 1978.

67 Щедровицкий Т.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации коллективной жизнедеятельности // Методы исследования и диагностики развития международных коллективов. М., 1983.

68. Щербина В.В. Социология организации. Словарь-справочник. М.: Союз, 1996.

69. Щербина В.В. Социология организаций // Социология труда / Под ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины. М., 1993.

70 Щербина В.В., Садовникова Л.Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. (Подбор, расстановка, функциональное использование). Кишинев: Штиинца, 1989.

71. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М.: МГУ, 1993.

72. Щербина В.В. Что такое организационная экология // Социологические исследования. 1993, №2.

73. Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организации // Социологические исследования. 1996, №1.

74 Щербина В.В., Попова Е.П. Гибкость и консерватизм организации в условиях рынка: проблема структурной инерции // Luca. 16. XXI1 /1-2,1995. (на русск. яз.).

75. Щербина В.В. Рыночная модернизация: крах социального порядка // Двадцатый век и мир. 1992, № 6; Щербина В.В. Новая революция - старый опыт // Социологические исследования. 1991, № 6.

76. Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996, №7.

77. Эпштейн С.И. Индустриальная социология в США. М.: Политиздат, 1972.

78. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. М.: Наука, 1978.

79. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции / / Социологические исследования. 1983, №3.