**Теоретико-методологические аспекты социологического исследования менеджмента**

Рассматривая проблемы социальной организации общества, необходимо учитывать развитие таких его структурных элементов, как менеджмент, поскольку все чаще лидирует точка зрения, согласно которой вся дальнейшая судьба человеческой цивилизации ставится в прямую зависимость от развития социального института менеджмента, выражающего "веру в возможность контроля над средствами жизни человека путем систематической организации экономических ресурсов... в то, что экономические изменения могут быть превращены в самый мощный двигатель улучшения жизни человека и социальной справедливости..." [1]. Именно поэтому менеджмент является объектом исследования социологической науки, в первую очередь, как социальный институт, поскольку с содержательной стороны представляет собой совокупность принципов, форм и методов управления, социальных ролей и статусов, возникающих в целях наиболее эффективной организационной деятельности.

Ранее практически не употребляемые термины "менеджмент" и "менеджер" сегодня вошли в нашей стране в повседневный словарный обиход, нередко полностью заменив используемые прежде термины. В связи с этим, дискуссионным моментом является семантика понятий "менеджмент" и "управление", поскольку они очень близки по смыслу. Прослеживается тенденция отождествления этих двух категорий. Тем не менее, термин "менеджмент" не имеет однозначной трактовки, поскольку включает в себя определенную функцию, социальный статус людей, ее выполняющих, учебную дисциплину, область научного исследования и социальный институт.

Представление о том, что менеджмент представляет собой лишь управление в сфере бизнеса, устарело, поскольку в последнее время его терминология все чаще применяется в отношении непредпринимательских, общественных и даже государственных организаций, поскольку менеджмент, проникая в некоммерческие организации, полностью перестраивает основы управления. Еще большие изменения происходят, когда менеджмент охватывает все сферы общества, становясь, таким образом, социальным институтом.

В соответствии с этими представлениями об универсальном характере менеджмента осуществляется его типологизация. Как правило, типы менеджмента выводятся авторами из конкретных видов человеческой деятельности. Наиболее характерной представляется следующая классификация:

1. Правительство. Хотя обычное понятие "менеджмент" и не применяется к деятельности правительства, его деятельность во многих отношениях соответствует общему понятию менеджмента.

2. Государственный менеджмент. Организация любого государственного учреждения и осуществление власти над служащими в учреждении.

3. Военный менеджмент. Особый вид государственного менеджмента. Организация и командование вооруженными силами.

4. Менеджмент ассоциаций или клубный менеджмент. Так же как и в государственных учреждениях, здесь необходимы организация и руководство деятельностью группы служащих.

5. Бизнес-менеджмент. Особый вид менеджмента, существующий в сфере предпринимательских отношений.

6. Менеджмент в сфере государственной собственности - особый вид бизнес-менеджмента. В отличие от функций обычного частного предприятия здесь на характер менеджмента влияют государственные и социальные задачи и условия [2].

С точки зрения социологической науки представляется допустимым рассматривать менеджмент в широком, универсальном смысле, отождествляя его с любым типом организационно гибкого, мотивационного управления, осуществляемого исключительно на профессиональной основе, управлением, в котором ведущую роль играет достижение максимальной эффективности деятельности и полной реализации экономических и социальных потребностей. Профессиональный менеджмент - это универсальный институт общества, наиболее оптимально обеспечивающий процессы производства и распределения благ и услуг, представляющий собой организованную социальную систему, которая характеризуется устойчивой связью между личностью, коллективом и управленческими структурами, интегрированностью своих элементов, гибкостью, способностью перестраиваться в связи с изменяющимися условиями, многообразием и динамичностью функций, направленных на выработку и реализацию управленческих решений. Менеджмент помогает людям в достижении намеченных целей, которые не могут быть реализованы вне совместной коллективной деятельности. Его социальная роль заключается в поощрении и содействии преобразованию усилий многих людей в общие достижения, в передаче знаний и жизненного опыта от одного поколения к другому.

К объективным причинам институционализации менеджмента следует отнести существование в начале XX века общественной потребности в разработке новой управленческой парадигмы, инновационных форм и методов, способствующих профессионализации административной деятельности, в связи с распространением рыночных социально-экономических отношений и технологических нововведений. Кроме того, процесс институционализации происходил одновременно с первыми попытками применения научных методов познания проблем управления и постепенным выделением менеджмента в качестве самостоятельного предмета исследования социологической науки. Особое значение при этом имели результаты Хоторнского эксперимента, которые способствовали активизации исследований, основанных на применении собственно социологических методов познания социальной действительности.

Тем не менее, несмотря на то, что менеджмент в настоящее время является одним из ведущих социальных институтов общества и включен практически во все сферы человеческой практики, многие исследователи склонны полагать, что он "до сих пор не достиг достаточной степени зрелости и в теоретическом, и в эмпирическом аспекте" [3]. Чаще всего, это качество связывается с полидисциплинарностью, которая вызвала информационный взрыв в сфере управления. Информационное перенасыщение менеджмента оказало, как позитивное, так и негативное влияние на его развитие, результатом чего является исчерпывающий охват современными исследованиями основных проблем управления, что способствует возникновению объективных трудностей, связанных с методологическим обобщением научных результатов. Сложившуюся ситуацию в социологии менеджмента, ввиду большого количества концепций, школ, несовместимых друг с другом теорий, начиная с 60-х гг. ХХ в. стали характеризовать как "настоящие джунгли" [4].

Полидисциплинарность менеджмента, таким образом, способствовала перенасыщению его теории, возрастанию вариативности анализа, создавала известные трудности в формировании единого понятийного аппарата социологии менеджмента, общих методологических основ исследования управленческих проблем. Это привело к тому, что единая теория менеджмента не сложилась в законченном виде.

В связи с этим, возможность проведения широкого социологического анализа проблематики менеджмента существует лишь в случае представления его теории с точки зрения действия системы нескольких взаимосвязанных исследовательских подходов, позволяющих рассматривать как институциональные основания менеджмента, так и содержание управленческих процессов, происходящих в его рамках. Современная ситуация характеризуется сосуществованием и взаимодействием нескольких основных аналитических подходов, которые исторически сформировались как теоретические направления исследования различных аспектов функционирования и развития социального института менеджмента, содержания его теории, а также понимания сущности процесса управленческой деятельности. Наибольшее влияние на развитие теории менеджмента уже на протяжении длительного времени оказывают исторический, комплексный, сравнительный, функциональный, технический, политический, критический и практический исследовательские подходы. Современное состояние теории менеджмента характеризуется доминированием системного и ситуационного подходов. Кроме того, наблюдается постепенный отход от функционалистских принципов в сторону процессного управления. Также, в последние десятилетия в связи с возникновением концепции информационного общества, в социологии распространилось понимание менеджмента как информационного процесса.

Каждый из этих подходов приобрел популярность в определенном интеллектуальном и социальном контекстах, отвечая специфическим культурным ценностям и идеологическим предпочтениям. Данные теоретические подходы имеют особое значение для социологии менеджмента, поскольку они обеспечивают конкретизацию предмета исследования и предлагают объяснительные модели для оценки феномена, описание его в категориях той или иной научной традиции. Эти подходы направлены на синтез и дальнейшее развитие разработанных ранее взглядов основных школ управления, а также на создание принципиально новых представлений о менеджменте. Собственно, появление различных управленческих концепций происходило в рамках этих подходов, имеющих не только историческое значение, но также характеризующих особенности современного состояния теории управления.

Выделяемые в социологии менеджмента исследовательские подходы представляют собой идеально-типические характеристики научных обозначений, позволяющих лучше представить сущность и природу описываемых с их помощью процессов. Таким образом, они обеспечивают методологию и понятийный аппарат, необходимые для дальнейшего развития социологической теории, а также выработки практических рекомендаций [5].

Менеджмент долгие годы характеризовался специализацией и дезинтеграцией знаний. Но детальные знания с точки зрения социологической науки сами по себе не имеют большого значения и такой ценности, как синтетические знания, являющиеся результатом не анализа конкретных ситуаций, а восхождения частных областей знаний к общим принципам. Совокупность фактов и различных методологических принципов, пусть даже и весьма многочисленных, не составляет, сама по себе, единой интегрированной теории. Поэтому процесс взаимопроникновения разнообразных научных фактов и методов, в том числе, из других дисциплин, ставит перед социологией менеджмента проблему теоретического осмысления и методологического обобщения всех доступных знаний об управлении и тенденций их развития.

Только интеграция, синтез достижений отдельных научных знаний в сочетании с результатами эмпирических исследований могут дать целостное представление о менеджменте и помочь при дальнейшей разработке управленческой теории, оказать содействие в ее практическом применении. Преодолеть научный эклектизм современной теории менеджмента возможно только путем дальнейшего углубления фундаментальных исследований, создания общих социологических концепций, разработки более универсального понятийного аппарата и поиска единой методологической основы проводимых исследований.

**Список литературы**

1. Druker, P.F. The Practice of Management. New York: Harper&Row, 1954. P. 4.

2. Peterson E. Plowmen G. Business Organization and Management, New York. 1959. P. 35-36.

3. Дункан У. Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. - М.: Дело, 1996. С. 57.

4. Koontz, H. The Management Theory Jungle //Journal of the Academy of Management. - December 1961. - N 3. - P. 174-188.

5. Reed, M. The Sociology of Management. Hernel Hempstead. Harvester Wheatsheat, 1992. Р. 18-34.