**I. Управление и социальная информация.**

***Общество и проблема правления.***

Управление – одна из самых сложных и вместе с тем самых тонких сфер общественной жизни. Его значение постоянно возрастает. В течение всего ХХ века мы сталкиваемся с попытками его рационализации и “онаучивания”.

О проблеме управления говорят следующие цифры: сейчас в США специалистов по управлению выпускают 1100 учебных заведений, из 650 школ бизнеса 1/3 дает дипломы “магистра деловой администрации” (высший управленческий титул), в 1986 году в США была выдано 71 тысяча дипломов по управлению (для сравнения, в том же году в Великобритании эта цифра равнялась 1,5 тысячи). Тем не менее по опросам 500 руководителей крупнейших американских корпораций, 80 % недовольны подготовкой специалистов по управлению.

Управление внутренне необходимо как для общества в целом, так и для каждой из его частей, поэтому степень организации механизмов управления может рассматриваться в качестве одного из существенных показателей уровня развития и самого общества, каждой из его сфер. Прежде всего, трудовая деятельность, разделение труда, совместный труд предполагают в большей или в меньшей степени управление. И там, где процесс производства приобретает характер общественно организованного, с необходимостью возникает особый вид труда - управление.

В обществе исторически сложились два принципа действия механизма управления: стихийный и сознательный. Стихийное управление выражает такое взаимодействие социальных сил, в котором неустранимо действие случайного, это усредненный результат, складывающийся из массы целенаправленных сознательных действий, в которых нельзя учесть все их последствия. Его моделью может выступать рынок.

Наше общество находится на таком этапе развития, когда научное управление им на основе познания социальных закономерностей все больше становится сознательным процессом, что требует всестороннего изучения и совершенствования механизмов управления.

Социальное управление исследуется в настоящее время в трех аспектах: хозяйственном (управление экономикой), социально-политичес-ком и социально-психологическом. Необходимо иметь в виду, что управление, действуя в целостном общественном организме, представляет собой единый и неделимый на отдельные элементы процесс. Управление относится к такой деятельности, которая должна быть максимально деперсонифицирована, к которой применимы общие клише, стандартные методы, организационные методы и инструкции.

Наиболее интенсивно проблема управления разрабатывается в связи с развитием общетеоретических дисциплин, в частности, кибернетики, два основополагающих понятия которой - информация и управление.

***Понятие социальной информации***

Социальная информация - это смысловая информация, то есть, которая перерабатывается человеческим сознанием и реализуется в деятельности людей; она обусловлена потребностями индивидов и интересами социальных групп, находящихся в постоянном общении между собой в процессе производства и всей общественной жизни.

Социальная информация специфична не только с точки зрения своей природы, но и своего циркулирования в обществе. Здесь взаимодействует бесчисленное множество информационных потоков, движущихся по разнообразным каналам: это и “память” прошлого, живущая в настоящем, и общепланетарные формы общения (международные, межгосударственные и др.), и внутригосударственные (между различными классами, партиями, социальными группами, между народом и государственными органами, осуществляющиеся в виде обмена общественного мнения, с одной стороны, и официальных государственных решений - с другой, а также в форме воспитания, обучения, общения в процессе трудовой деятельности, досуга и т.д.). Таким образом, социальная информация движется как бы в двух плоскостях: горизонтальной и вертикальной.

Следовательно, под социальной понимается та информация, которая циркулирует в обществе как *совокупность знаний, сведений, сообщений, идей об окружающем мире, прежде всего об обществе, служащих целям управления общественными процессами.* Оптимальное управление, преследующее разумные цели, предполагает *объективную, истинную, полную* информацию.

***Понятие*** социального управления.

Там, где есть информация, действует и управление, а там, где осуществляется управление, непременно наличествует и информация.

Исходный пункт любого управленческого процесса (главным среди которых является выработка и принятие управленческого решения, а также его исполнение) - получение и обработка информации. *Управление - это функция любой организованной системы, направленная на сохранение ее качественной определенности, на поддержание динамического равновесия со средой и на ее развитие.* Управление есть своеобразный отклик на всю сумму информационных взаимодействий системы, направленный на придание ей такого поведения и состояния, такой структурной организации и тенденции развития, которые соответствовали бы всей накопленной этой системой информации и учитывали бы ее объективные потребности. Оно ориентировано не только на информационное прошлое системы, но на ее будущее.

Управление обществом принципиально отличается от управления в живых организмах и технических устройствах. Будучи сложной структурой, включающей в себя материальные и духовные процессы, оно выступает как специфический вид человеческой деятельности. Особенность ее заключается в том, что управляющее воздействие присутствует во всех сферах жизни общества, то есть, представляет собой особый вид общественных отношений. А это значит, что управленческие отношения образуют необходимый момент социальной среды. В управленческих отношениях можно выделить несколько аспектов - политический, экономический, этический - каждому из которых присущи две взаимосвязанные стороны - *информационная и организационная.* Поскольку управление всегда является функцией общественной власти, то в классовомобществе оно есть функция политической, государственной власти, и, следовательно, управленческие решения в классовом обществе всегда носят классовый характер.

В механизме социального управления фундаментальная роль принадлежит *принципу обратной связи*: там, где этот принцип нарушается или вообще отсутствует, там отсутствуют или искажаются результаты социального управления. В общей форме данный принцип гласит: в любом взаимодействии источник (субъект информации и управления) и приемник (объект информации и управления) неизбежно меняются местами. Следовательно, и в процессе социального управления происходит обратное влияние объекта управления на его субъект. Далее, принцип обратной связи предполагает в качестве необходимого момента обмен информацией. Значит, социальное управление - это информационный процесс с обратной связью. В принципе обратной связи осуществляется информационное воздействие объекта управления на его субъект. В обществе этот принцип действует непрерывно, поскольку ответные действия управляемой системы влияют на динамику управленческих актов управляющей системы, постоянно учитывающей вновь поступающую информацию. При этом важно помнить о том, что здесь субъект и объект управления на какое-то время как бы меняются ролями. Полководец, командуя армией, является субъектом управления, но он действует на основе информации, получаемой от подчиненных - разведки и т.д. И в этом случае он уже выступает не только как субъект, но и объект управления. В свою очередь объект управления, например, офицер, получая то или иное управленческое решение полководца, в процессе его исполнения действует как субъект управления. Таким образом, субъект и объект управления выполняют двойную - *субъектно-объектную* функцию.

Основное звено в структуре управления - выработка и исполнение управленческих решений. И здесь важным принципом является *принцип оптимальности,* означающий, что при выработке управленческого решения необходимо учитывать максимум возможных вариантов его исполнения и выбирать те из них, которые наиболее полно обеспечивали бы достижение поставленных целей. Следовательно, управленческое решение вырабатывается субъектом с ориентацией на объект управления, на учет его потребностей и интересов, а также его реальных возможностей и условий превращения этих возможностей в действительное исполнение решения. В сфере государственного управления без достаточного научно обоснованного знания потребностей народа принцип оптимальности теряет свою эффективность.

Характер социального управления в современных условиях предъявляет к субъекту управления требование *повышенной ответствен-ности* за принятие управленческих решений, что обуславливается как масштабностью управленческих воздействий, так и сложностью структурной организации объекта управления.

Итак, *социальное управление - это основанное на принципе обратной связи целенаправленное или стихийное воздействие на элементы общества как целостной системы для ее оптимально организованного функционирования и развития.*

Принципы социально-политического управления обществом изменяются в зависимости от характера общественного строя, от форм государственной власти. Они, например, могут быть жестко детерминированными, когда управляющее воздействие стремится однозначно “программировать” поведение “адресата”, и, так сказать, мягко детерминированными, когда управленческая программа предполагает относительно широкий спектр возможных видов и форм поведения объектов управления. Однако в истории редко встречаются жесткие и мягкие принципы в “чистом” виде: управление в социальных системах, как правило, так или иначе, сочетает в себе оба эти принципа. Наиболее парадоксально они сочетаются в системах, в которых осуществляется механизм стихийного управления, что очень четко видно на примере рынка, где действует “невидимая рука”, о которой писал А. Смит. С одной стороны, эта “рука” направляет свободную игру стихийных сил, допуская гибкость, податливость конкурирующих сторон, а с другой - диктует жесткие и безжалостные правила игры, неумолимые, как судьба.

В качестве примера действия исключительно жесткого принципа социального управления можно сослаться на деспотические режимы, крайней формой выражения которых стал фашизм. Отличительной особенностью последнего по сравнению, скажем, с режимом военной диктатуры является, с одной стороны, привлечение на свою сторону населения с помощью всевозможных мифов, антинаучных, утопических идей, лозунгов, сулящих “рай в грядущем”, а с другой - применение утонченных и изощренных форм насилия, борьбы с инакомыслящими, массового террора, возведенного в ранг государственной политики. Вся система управления фашистского государства ориентирована на использование людей для блага правящей элиты или даже одного человека - фюрера, служение которому возведено, по существу, на уровень религиозного культа. Апологеты фашизма утверждали, что в государстве не существует больше свободного состояния мысли: имеются лишь мысли правильные и мысли, подлежащие истреблению.

Субъект и объект управления.

Вся совокупность социальных взаимодействий может рассматриваться как взаимодействие субъекта и объекта управления.

Как субъект, так и объект управления имеют сложную, многоуровневую структуру. В качестве субъекта управления выступают и социальные институты, организации (в том числе общественные), производственные коллективы и личности. В конечном счете, управленческие решения фактически принимают реальные личности, которые облечены соответствующей властью, предполага-ющей высокую меру ответственности. К субъекту управления предъявляются повышенные требования: компетентность, наличие именно управленческого (административного) склада ума, который, с одной стороны, готовится всей системой воспитательных и образовательных средств, а с другой - предполагает и природную одаренность. Необходимым условием принятия субъектом эффективного управленческого решения и осуществления разумного контроля за его исполнением является, как уже говорилось, высокое качество информации, ее полнота, своевременность и оперативность, а также переработки. Все это предполагает глубокие и всесторонние знания субъектом существенных свойств, состояний, тенденций движения управляемого им объекта, а также условий его существования. В этом и заключается компетентность управляющего органа или лица. Объектом управления, в какой бы форме и на каком бы уровне он не выступал (будь то предприятие, организация, учреждение или даже общество в целом), реально и фактически являются люди: коллективы или отдельные личности, которые наделены соответствующими человеческими качествами - умом, волей, талантом, а потому способны принимать соответствующие решения и выполнять их. В этом отражается фундаментальная закономерность всех социальных процессов: чтобы быть реализованным, любой из них должен “очеловечиться”, то есть воплотиться в действиях конкретных людей. В обществе осуществляется управление не только коллективами людей, но и природными процессами, например экологическими, а также технологией производства, размещением хозяйственных зон и т.д. Однако управление последними также всегда опосредствовано управленческими взаимо-действиями между людьми. Субъект и объект управления, как отмечалось, - понятия относительные. То, что в одном взаимодействии выступает как субъект, в другом - как объект управления, и наоборот. И даже в пределах одного и того же взаимодействия субъект также управляется со стороны объекта, который в этом случае выступает уже в качестве субъекта управления. Поэтому эффективное управление возможно только при условии разумного контроля и за самим решением, и за его использованием не только сверху, но и снизу: бесконтрольный работник, как правило, морально разлагается, то же самое, впрочем, происходит и с руководителем. Принцип обратной связи применительно к социальному управлению выражается не только в исполнении и систематическом контроле, но, что самое важное, предполагает широкую инициативу, активное понимание, сотворчество и даже настоящее творчество тех, кто выступает в данной ситуации в качестве объекта управления. Управленческий замысел не только исполняется “от и до”, а творчески конкретизируется и развивается, превращается в нечто большее, чем первоначальный замысел, влияя на корректировку исходной управленческой позиции на других ступенях управленческих решений. Обратная инициатива предполагает наличие в объекте управления не только некоторой суммы психологических начал, но и высокого чувства гражданственности, ответственности за свое дело, полного единения воли и действий руководителя и руководимого. В сущности, в этом раскрывается смысл и содержание демократизации управления, столь необходимой для его эффективного осуществления, особенно в экономической сфере жизни общества, реализующейся в работе каждого конкретного предприятия и трудового коллектива. Свое высшее выражение социальное управление находит в форме *социального самоуправления*, которое невозможно без высокой культуры как объекта, так и субъекта управления, выражающейся в таких нравственно-психологических качествах, как честность, добросовестность, бескорыстие, критичность и самокритичность в оценке работы.

**II. Типы управления и влияние на социальное развитие.**

Типы ***социального управления.***

Учитывая исторический подход, типы социального управления можно классифицировать в соответствии с этапами развития общества: родоплеменное управле-ние, управление в рабовладельческом, феодальном, капиталистическом и социалистическом обществах.

В условиях родоплеменных отношений вожди племени, наделенные властью и пользующиеся авторитетом, выступали выразителями “доброй воли” и осуществляли координацию всех основных функций жизнедеятельности родоплеменных коллективов. В этом механизме управления существенную роль играло групповое сознание, воплощенное в традициях, с чем связан свойственный родоплеменному мышлению ритуально-символический характер коллективных решений и практических действий. Здесь еще слабо дифференцирована сфера субъекта и объекта управления.

В рабовладельческом обществе уже возникают законодательные принципы, дифференциация власти, строгое разграничение сфер субъекта и объекта управления. Если родоплеменная общность регулировалась неписаными законами, то при рабовладении появляются писаные законы (например, законы Хаммурапи). Своего высшего развития законодательная власть впервые достигла в римском праве. Именно на этой стадии развития общества управление обрело классовое содержание. Рабы выступали лишь как объект управления, подвергаясь крайне жесткой его форме, уподобляющей их домашним животным.

В условиях феодализма происходит большая дифференциация систем управления - политических, правовых, нравственных, религиозных, философских, художественных и прочих призванных обеспечить соответствующие принципы общественного поведения людей, социальных групп, общества в целом. Политическая власть носила здесь элитарный характер (передавалась по наследству), как, впрочем, и почти все формы материального и духовного производства (ремесло, врачевание, культура земледелия, художественная и др.). Для феодализма вообще характерна сложная иерархичность субъекта управления.

В основе изменения и усложнения механизмов управления социальными процессами при капитализме лежали процессы развития материального и духовного производства, форм собственности, различных видов конкурентной борьбы, а в этой связи и правовых отношений. В период своего становления капитализм вывел на жизненную арену массу волевых, одаренных, предприимчивых и талантливых людей, умевших организовать свое дело в интересах и развития производства, и получения прибыли. Были максимально использованы достижения науки и техники, а также вскрыты глубокие резервы человеческих возможностей. В каждом конкретном случае организация управления имела четко выраженный целенаправленный характер, подчиняясь вместе с тем в целомстихийным силам рынка.

В условиях общей демократизации общественной жизни политическая власть, навсегда утратив наследственный характер, становится выборной, а правящая элита формируется из людей, способных руководить различными звеньями общественной жизни.

На государственно-монополистической стадии развития капитализма система управления сочетает в себе последние достижения в области организации и управления с системой эксплуатации трудящихся. Усложнились и механизмы обратной связи в виде прямых и косвенных форм контроля за деятельностью законодательных и исполнительных органов со стороны трудящихся: это и выборы, и общественное мнение, которое фиксируется определенными институтами, тщательно изучается и как-то принимается в расчет, и массовые выступления широких слоев населения, прежде всего борцов за мир, против ядерной угрозы, за сохранение окружающей среды и т.д. Управление различными видами материального и духовного производства стало самостоятельной профессией, требующей специального образования, опыта, склада ума и даже характера. Сформировалась особая наука об управлении, которая опирается на экономические исследования, социологию, психологию, математику, кибернетику и др. Сформировался и институт менеджеров - наемных специалистов по управлению различными областями деятельности. Важными элементами системы управления наиболее развитых государств являются выработка тактики планирования, внедрение эффективных методов организации труда, системы учета и контроля, широкое использование электронно-вычислительной техники, информатики и т.п.

Итак, социальное управление носит конкретно-исторический, а в классовом обществе классовый характер. Любой общественной формации наряду с общими принципами управления присуща и своя специфика, которая проявляется в целях, формах и методах его осуществления. Общим для всех антагонистических формаций является то, что классовые противоречия определяют и специфику управления: здесь каждый человек управляем, но далеко некаждый управляет, то есть, управляет одна часть общества (меньшинство), а объектом управления оказывается другая часть (большинство).

Управление в социалистическом обществе имеет качественно иной характер по сравнению с управлением на всех предшествующих ступенях развития общества. Это выражается, прежде всего, в том, что здесь человек (народ) не только управляем, но и сам получает реальную возможность воздействовать на управление. Для социалистического управления характерны: глубокий гуманизм и демократизм целей управления; плановость его методов; системность подхода к выработке управленческих решений; такое взаимодействие субъекта и объекта управления, которое предполагает в качестве своей фундаментальной основы широкое развитие форм общественного самоуправления. Вся система управления при социализме нацелена на повышение эффективности и качества продукции, заинтересованности каждого трудящегося в результатах своего труда, на развертывание инициативы и социалистической предприимчивости, а, в конечном счете, на увеличение вклада каждого звена народного хозяйства в достижение высшей цели - наиболее полного удовлетворения потребностей общества, направленных на возвышение человеческой личности.

Выдвинутая перед нашим обществом задача ускорения социально-экономического развития страны предъявляет соответствующие требова-ния и к совершенствованию системы управления, его организационных принципов и структуры. Оно должно опираться на глубокое и всестороннее использование экономических законов, преимуществ социалистической системы хозяйства, на рост образованности, сознательности, квалификации и опыта широких масс трудящихся, то есть человеческий фактор в его конкретном выражении, и, кроме того, учитывать и социальные потребности, нужды людей. Это возможно лишь при выполнении условия оптимального сочетания личных интересов, интересов трудовых коллективов, различных социальных групп с общегосударственными, общенародными интересами.

Управление как фактор социального развития.

Управление необходимо в целях не только сохранения и поддержания функционального здоровья системы, но и ее развития.

Особенно важной эта сторона управленческой деятельности становится при гармоничном типе развития, снимающем напряжение между неантагонистическими противоречиями. Управление в таких случаях становится рычагом или, наоборот, тормозом развития социальной системы.

Для проведения успешной управленческой деятельности мало одного только научного постижения объективных законов развития общества (хотя оно и является необходимым условием). Ведь законы - общие тенденции движения общества, а для конкретного социально-исторического управления необходимо знать не только эти основные тенденции, но и причины появления тех или иных социальных явлений (в том числе и негативных), управление которыми в каждом данном случае и будет реальным фактором социальной эволюции. Неверное определение причин противоречий, даже при адекватном понимании общей тенденции их разрешения, всегда мешает найти верное управленческое решение.

Кроме общих законов развития и конкретных причин тех или иных социальных явлений необходимо при составлении управленческой программы учитывать еще множество других факторов, например, морально-психологическую атмосферу в обществе, от которой зависит исполнение управленческого решения (учет принципа обратной связи). Необходимо ежеминутно сверять управленческую программу с конкретными интересами людей, с динамикой интересов, игнорирование которых может привести к неудаче управленческой деятельности.

Искусство управления, таким образом, заключается в умении корректировать общее частным и особенным и в то же время так воздействовать на частное и особенное, чтобы они не выходили за пределы общих тенденций развития. Управление - это та социальная практика, которая подвергает "нелицеприятной проверке" абстрактно-теоретические социальные идеи.

Управление требует выявления действующих в общественном механизме противоречий, их своевременного разрешения, не допускаю-щего доведения этих противоречий до острого конфликта. При этом необходимо постоянно иметь в виду, что все в обществе взаимосвязано: управленческое решение, сосредоточенное только на одном звене, только на одном противоречии, может отрицательно сказаться на целостности общественного организма. Выпячивание какой-либо одной сферы со временем неизбежно приведет к тому, что и она начнет отстать. Системный подход есть один из ведущих принципов управленческой деятельности.

Система управления не может стоять на месте, проявляя гибкость и эластичность, она должна всегда соответствовать динамике изменений общественной жизни. Совершенствование управления осуществимо при прочной опоре на прогнозы социально-экономического развития, позволяющее видеть целостность направлений развития, а также продумывать целостность и комплексность самой структуры управления. Совершенствование управления - задача комплексная, то есть не только экономическая или политическая, но и нравственная, связанная с совершенствованием гуманистических начал управления, с его ориентацией на человека.

Как бы, подводя итог сказанному выше можно сказать, что социальное управление представляет собой особый вид общественных отношений и, как таковой, образует необходимый элемент любой сферы жизни общества. Идеалом исторического развития социального управления является такое коллективное общественное самоуправление, при котором субъект и объект управления составляют органическое функциональное единство.

III. Социально-психологические аспекты управления. **(применительно к менеджменту)**

Руководство ***персоналом и мотивация труда.***

Комплексный подход к управлению, как единству всех функций, позволил выделить новое в характеристике управления - функцию руководства персоналом.

Руководство персоналом как функция управления призвано объединять, координировать, взаимосвязывать и интегрировать все прочие функции в единое целое. Функция руководства - это мозг всего управления, его центральная нервная система. Чем сложнее система функций управления, тем она дифференцированнее, тем острее перед руководством встает задача постоянного совершенствования управления как внутри каждой функции, так и в межфункциональном аспекте. В результате от функции руководства все чаще обосабливается специфическая функция совершенствования управления в качестве самостоятельной функции.

Важнейшими *принципами руководства персоналом* являются:

- возложение ответственности на каждого работника за его работу;

- каждый работник должен знать, кому именно он подчиняется и от кого получает указания.

Система управления, состоящая из иерархии различных ступеней (звеньев), предполагает закрепление различных этапов управления за отдельными руководителями или органами (аппаратом) управления. Эти руководители имеют разные ранги. Так, при развитой иерархии управления высший руководитель не занят какой-либо одной функцией управления. Главной задачей высшего руководства является процесс управления в целом: координация разных функций, их увязка и согласование; подбор руководителей соответствующих служб и подразделений; организация иерархии управляющей системы в целом.

Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы определенных видов работ. В их обязанности входит: составление общего плана работы; объединение людей для работы; руководство работой; согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников; контроль за работой.

В современных условиях претерпела существенные изменения мотивации руководства персоналом: преобладающее значение приобрели социально-экономические и социально-психологические методы управле-ния персоналом над административными; руководство теперь направлено на осуществление сотрудничества персонала для достижения намеченных целей; получил развитие принцип коллегиальности в управлении.

Коллегиальность в управлении предполагает, что профессионалы менеджеры работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляя управленческий штат.

Целью управления персоналом стало побуждение работников к развитию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда. Считается, что руководитель должен не приказывать своим подчиненным, а направлять их усилия, помогать раскрытию их способностей, формировать вокруг себя группу единомышленников.

Большое значение приобрели следующие *социально-психологичес-кие аспекты управления*:

* главным стимулом в работе является стабильность служебного положения;
* увольнение по инициативе администрации сравнительно редко, так как сопряжено с соблюдением множества различных правил;
* воспитание у работников чувства приверженности своей фирме осуществляется посредством издания фирменных информационных бюллетеней, журналов, в которых освещается деятельность и события жизни своей фирмы; показа престижных видео- и кинофильмов; устройство праздников и проведение дней отдыха, на которые расходуются значительные средства.

*Повышение эффективности руководства персоналом* достигается за счет использования таких факторов, как:

* хорошая организация рабочих мест;
* рациональное планирование и использование производственных площадей;
* систематическая переподготовка и повышение квалификации работников;
* обеспечение стабильности занятости;
* разработка и реализация различных социально-экономических программ.

Для обеспечения *стабильной занятости* постоянных работников в фирмах обычно используются следующие методы:

* привлечение временных работников в период циклического подъема;
* маневрирование трудовыми ресурсами в рамках фирмы;
* переквалификация работников и обучение их новым специальностям;
* сокращение рабочей недели в период сокращения конъюнктуры;
* предложение внеочередных отпусков и досрочного выхода на пенсию.

Такие мероприятия обычно приводятся в рамках специально разработанных программ по стабилизации занятости. Их основная задача состоит в сохранении необходимого числа наиболее квалифицированных работников, стимулируя их желания постоянно повышать производитель-ность и эффективность своей работы.

Разработка программ *управления персоналом* предусматривает:

* наличие целевой ориентации и взаимосвязи общих целей: повышение производительности труда, качества и продукции, гибкости в оплате труда, постоянное повышение квалификации работников и целей, которые преследует программа стабилизации занятости;
* разработку стратегии в области управления трудовыми ресурсами и стабилизации занятости совместно представителями руководства фирмы, профсоюза и работников.

Обеспечение гарантий занятости для персонала делает любую фирму более прибыльной и конкурентоспособной, особенно если стратегия стабилизации состава работников используется в качестве средства для повышения гибкости в управлении персоналом, обеспечения условий для тесного взаимодействия работников и сохранения наиболее квалифицированного их состава.

Гарантии занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и побуждают работников к повышению эффективности своей работы, не опасаясь увольнений, которые проводятся в период ухудшения хозяйственной конъюнктуры. Но некоторые фирмы не увольняют работников по экономическим причинам. Вместо этого используются такие методы, как периодическое прекращение найма новых работников, проведение программ переквали-фикации, досрочный выход на пенсию и др.

Многие фирмы широко используют долгосрочные программы управления трудовыми ресурсами, которые помогают избегать массовых увольнений рабочих.

***Социальная система управления.***

Социальная система управления призвана обеспечить эффективную работу технической системы. Она создается в тесной взаимосвязи с технической системой и не передается в распоряжение подразделению по управлению производством.

Социальная система включает:

* подбор и продвижение кадров;
* обеспечение распределения ответственности в ходе принятия решения;
* эффективную систему оплаты труда и премирования;
* решение проблемы статуса.

В социальной системе важнейшее значение придается следующим критериям:

* высокая техническая квалификация и способность к обучению;
* опыт общения и готовность к сотрудничеству для эффективной работы в команде как самоуправляющемся коллективе.

При групповом подходе к организации и управлению производством оплата труда производится на конкурентной основе, чтобы заинтересовать в конкретной работе наиболее квалифицированных работников. Более высокую оплату получают работники, овладевшие несколькими смежными специальностями. Таким образом, зарплата каждого члена целевой группы зависит от уровня его квалификации и числа освоенных специальностей.

Групповой подход к организации работы, создание условий для тесного сотрудничества различных групп способствуют устранению барьеров между разными категориями персонала, формированию благоприятного психологического климата в процессе сотрудничества, отсутствию подчинения по иерархии одних работников другим.

Методы, использующие "человеческий фактор" для повышения производительности труда и эффективности производства, чаще применяются японскими фирмами, между тем как американские фирмы больше ориентированы на использование традиционных методов организации и управления производством.

В процессе решения таких задач, как поиск новых форм организации работы, оплаты труда, системы участия в управлении, стали широко использоваться группы и рабочие бригады, состоящие из специалистов разной квалификации, отвечающие за выпуск новой продукции либо за новые формы организации труда.

Например, в японских фирмах группы по разработке новых изделий составлены обычно из специалистов разных отраслей. Эти специалисты учатся друг у друга, высказывают различные точки зрения на проблему, с разных сторон рассматривают информацию о состоянии рынка и, в особенности, результаты проб и ошибок, которые неизбежно сопровождают процесс параллельной разработки изделия.

Рабочие бригады создаются обычно для лучшей организации труда на совместных предприятиях. Так, американская фирма "Дженерал моторз" совместно с японской фирмой "Тоета" создали фирму "НУММИ" во Фремонте, использующую бригадную организацию труда и совместный поиск решения проблем, связанных с вопросами труда. Здесь рабочие сами решают производственные проблемы и сами могут принять решение об остановке конвейера для устранения дефектов.

В фирме "НУММИ" отошли от традиционного для профсоюза автомобильных рабочих принципа приема на работу по старшинству. Потенциальные кандидаты проходили 4-х дневную проверку способности работать в полуавтономных коллективах.

Взаимодействие между работниками усложняется в условиях раздельного расположения административного здания и заводов, конструкторских и производственных отделов. Поэтому стало характерным сосредоточение в одном здании всех стадий подготовки и выпуска новой продукции, под которую ведется строительство предприятия.

***Социально-экономическая политика: разработка и реализация.***

Разработка и проведение *социально-экономической политики* в фирмах осуществляется по многим направлениям, важнейшими из которых являются:

* политика доходов;
* политика в отношении сотрудничества с профсоюзами;
* политика социального обеспечения работников.

Содержание социально-экономической политики в фирмах имеет определенные различия по странам, поскольку во многом определяется системой государственного регулированияпредпринимательской деятель-ности и социальным положением трудящихся, а также той ролью, которую играют профсоюзы и различные организации, занимающиеся вопросами социального обеспечения.

*Политика доходов* является эффективным инструментом стимулиро-вания экономического роста фирм при соблюдении интересов основных социальных групп работников и предпринимателей (включая госсектор). Под разными названиями и в различной формах политика доходов применяется с начала 60-х годов почти во всех странах Запада. Благодаря консенсусу труда и капитала в Японии уже 10 лет не было крупных забастовок.

Еще дольше без крупных забастовок живет Финляндия. В Финляндии политика доходов сформировалась в атмосфере социально-экономического кризиса в 1968 г., с тех пор каждые два года центральные организации профсоюзов и предпринимателей при участии правительства и президентском арбитраже путем переговоров вырабатывают рамочное соглашение - консенсус о соотношении прибылей и зарплаты, о степени их прироста при той же или иной динамике национального дохода, а также темпах инфляции. Парламент участвует в выработке политики доходов лишь при обсуждении государственного бюджета или при необходимости уточнения законодательства. Аналогичная практика сложилась во Франции, Бельгии и других странах.

Центральное соглашение о доходах конкретизируется по отраслям и предприятиям в виде коллективных договоров работников и предпринимателей. Оно контролируется в центре и на местах, для чего государство создает особый аппарат. Через реализацию политики доходов работники приобретают гарантии увеличения заработков при повышении эффективности (прибыльности) производства, а также защиту от инфляции; предприниматели получают социальный мир и гарантию от чрезмерных покушений на прибыли. Государство получает социально-политическую и экономическую устойчивость и гарантии роста бюджетных доходов.

Профсоюзы в некоторых странах стали играть роль активного партнера в разработке и реализации социальных программ. Разрабатываемые программы должны обеспечивать заметное повышение производительности труда и увеличение стабильности занятости.

Отмечается *изменение содержания работы профсоюзов* и их ориентации на конструктивное сотрудничество по следующим направлениям:

* участие в выработке соглашений о распределении прибыли, об определении степени самостоятельности для местных отделений в ведении переговоров о специальных вопросах зарплаты и условий премирования;
* проведение собственных исследований современных систем организации труда, выработка и представление руководству фирмы альтернативных предложений о новых формах организации труда;
* участие в разработке стратегии развития фирмы, которая бы предусматривала меры, предупреждающие сокращение производства или его приостановку;
* участие в решении проблем сверхурочной работы и ее оплаты, использование субподрядов, временной и частичной занятости;
* участие в работе по повышению квалификации и расширению профессиональной подготовки работников путем постоянного обучения;
* участие в разработке новых систем оплаты труда, таких как участие в прибыли;
* участие в создании новых производственных систем и осуществлении контроля качества продукции в рамках фирмы в целом;
* участие в разработке единых программ обучения мастеров, руководителей низового звена и заводских профсоюзных лидеров;
* принятие на себя ответственности за нахождение компромиссов и принятие болезненных для фирмы решений.

"Дженерал моторз" и "Форд" объединились с профсоюзом автомобилестроителей для создания мелких нововведенческих компаний, которые могли бы предоставить рабочие места автомобилестроителям.

По соглашению между профсоюзом сталеплавильщиков и металлур-гическими корпорациями США представители профсоюзов теперь входят в Советы директоров крупнейших компаний.

Лидеры профсоюзов являются членами Совета директоров "Крайслера" и "Пан-Американ".

В американских фирмах лидеры профсоюзов получили не только места в Совете и участие в собственной компании, но и различную компенсацию за сокращение зарплаты членов профсоюза, право голоса при принятии решения в области капиталовложений.

Важной сферой деятельности профсоюзов стала переподготовка работников фирм в борьбе за сохранение уровня занятости. В современных условиях подготовке и переподготовке менеджеров придается большое значение, как на официальном уровне, так и на уровне отдельных фирм. Подготовкой профессиональных менеджеров занимаются высшие учебные заведения, выпуская бакалавров в области бизнеса и магистров делового администрирования. Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний, с переподготовкой работников. Считается, что переподготовить работников дешевле, чем заменить их. Развитие новых технологий требует более совершенных знаний и умений. Проблема заключается в том, чтобы найти механизм постоянного повышения квалификации всех занятых в процессе перехода от одного набора требуемых знаний и навыков к другому.

Профсоюзы придают большое значение получению права доступа к бухгалтерским книгам фирмы и возможности контроля с помощью независимых экспертов за коммерческими операциями фирмы.

Получила значительное развитие система пенсионных и страховых фондов. На основе закона об обеспечении доходов наемных работников после их увольнения стали учреждаться внутрифирменные пенсионные фонды на основе контрактов между работниками и предпринимателями. Согласно контракту, обе стороны делают взносы в пенсионный фонд, причем взносы предпринимателей могут либо быть фиксированными, либо составлять определенный процент от прибыли фирмы.

Наиболее крупные предприятия могут иметь свои пенсионные системы. Эти пенсии можно инвестировать на рынке ценных бумаг.

**IV. Сравнение отечественного и зарубежного опыта в социологии управления.**

Зарубежная социология управления.

Среди “зарубежных” школ социологии управления можно выделить несколько направлений, самые яркими из них являются европейская школа и североамериканская.

Особенность европейской традиции является исторический взгляд на управление, особое внимание к генетическим аспектам функционирования организационных структур всех уровней общества, постановка организационных проблем в свете общесоциальных реформ и тенденций развития той или иной страны.

Развитие американской науки в этой области шло, в известной степени, в противоположном направлении. Начальным пунктом там оказывалась не просто деловое управление организацией, а скорее даже элементарный трудовой акт работника. Истоки такого подхода восходят еще к середине прошлого столетия, когда в 1832 году в США вышла книга Ч. Ваббаджа “Об экономике машинного производства”, где анализ выполнения разных работ выдвигался в центр внимания управления. Такая сугубо эмпирическая ориентация надолго определила характер американской социологии управления. Кроме того, практическую направленность американского менеджмента усилило то, что в качестве исследователей вопросов управления, как правило, выступали сами управляющие или предприниматели.

Традиции обоих континентов не могли, конечно, не взаимодействовать, и взаимное влияние их вскоре сказалось. Так, в работах американских исследователей усилился социально-критический тон, углубилась философская разработка организационных проблем. В Европе были охотно восприняты методики манипулирования, а даже сложилось широкое направление социальной инженерии.

Размежевания в западной социологии управления обнаруживаются также в трактовках основных понятий, таких, как “организация”, “цель”, “структура” и др. Что такое организация? По одной концепции, это безличная структура отношений, рационально построенных и уравновешенных. В другой концепции за основу организации принимают человека, тогда организация – это общность людей, функционирующая по законам социальной группы.

**Модели организаций**

В западной социологии сложилось множество моделей организаций, вокруг которых сгруппировались целые школы исследователей.

*Организация как трудовой процесс.*

Наиболее ранний подход к измерению и построению организационной системы. Методологической основой его явилось выделение блока “человек - труд” как первоосновы организации. В рамках этого блока процесс труда максимально размельчался на простейшие элементы с целью задать работающим наиболее оптимальный режим исполнения. Собственно, трудовая деятельность принципиально отделялась от управления, которое становилось функцией другого физического лица. Эта модель широко известна под именем тейлоризма.

*Организация – машина.*

Авторы этой модели – А. Файоль, Л. Урвик - рассматривали организацию как безличный механизм, построенный из формализованных связей, статусов, целей в виде многоуровневой административной иерархии. Упор делается на единство командования, выделение функциональных звеньев (“департаментали-зация”) и рычагов регулирования. Организация в этом смысле есть, прежде всего, инструмент решения задач, человек не выступает в ней как личность. Такая система предполагает полную управляемость ее деятельности.

*“Бюрократическая” модель* о*рганизации.*

Близкая к предыдущей концепция рационализации (“бюрократизации”) поведения человека в организации. М. Вебер разработал ее с целью преодоления свойственной людям иррациональности в поступках и отношениях. Обязанности между членами организации распределяются по степени компетентности, на этом принципе и строится власть. Гарантия эффективности организации обеспечивается через стандарты деятельности.

В отличие от упомянутых выше авторов М. Вебер не занимался практическим построением административных структур, а лишь разработал теоретическую модель “бюрократической” организации.

*Организация – община.*

Организация как частный случай человеческой общности, особой социальности. Ключевыми являются отношения “человек-человек”, “человек-группа”, причем отношения эти строятся на межличностной основе взаимных привязанностей, общих интересов и т.д. Главный регулятор – принятые в группе нормы поведения. Структура строится на основе стихийно складывающихся первичных отношений между индивидами, по “шкале престижа”, через процессы лидерства и т.п. В этой среде образуются частные, неформальные организации. Подобная организованность удовлетворяет социальные потребности индивида в общении, признании, принадлежности) и контролирует его поведение (через общественное мнение). Эта социально-психологическая система мало доступна управлению, на нее можно воздействовать лишь через воздействие на мотивы индивидуумов, установки и пр. Экспериментально и теоретически эта модель была обоснована Э. Мейо, Ф. Ротлисбергером и сотр.

*Социотехническая модель.*

Предложена Тавистокской школой. Основывается на зависимости внутригрупповых связей от технологии производства. Исследования, проведенные в 50-х годах группой английских социологов на угольных шахтах в Уэльсе, показали также и обратное влияние социально-психологических качеств группы на производительность.

*Интернационистская модель.*

Начиная от Ч. Бернарда, далее у Г.Саймона, Дж.Марча и других, организация рассматривается как система длительных взаимодействий между работниками. Причем индивиды вносят в организацию собственные ожидания и ценности, руководствуются своим представлением о ситуациях. Поскольку цели, структура и т.д. являются продуктом этих взаимодействий (наряду с формальными), возникает большая неопределенность для управления, риск при принятии решений. Рациональность руководителя также ограничена: знание его об организации неполно, все последствия своих решений он не предвидит, порядок предпочтений у него неустойчив.

*”Естественная” организация.*

Концепция Т. Парсона, Р. Мертона, А. Этциони и др.

Функционирование организации рассматривается как объективный, самосовершающийся процесс, в котором субъективное начало хотя и присутствует, но не преобладает. Организованность – состояние системы, позволяющее ей самонастраиваться при воздействии извне и изнутри. Цель – лишь один из возможных результатов функционирования, отклонение от цели - не ошибка, а естественное свойство системы, следствие большой роли в ней принципиально непланируемых, стихийных факторов. Такой подход избегает взгляда на организацию с позиций управления, видит ее как специфическое социальное явление, развивающееся по своим собственным закономерностям. Эти закономерности известны лишь отчасти, отчего возникают многочисленные непредвиденные ситуации.

**Эволюция методологии западной социологии**

Эволюция методологии западной социоло-гии организаций и управления показывает принципиальную противоположность сегод-няшних установок начальным.

В самом деле: в первых моделях эффективность прямо связывалась с высокой формализацией, организационное творчество целиком относилось на счет руководителей, дробление трудового процесса на простейшие элементы и узкая специализация означали высокую производительность. Мотивы рабочего сводились к примитивным экономическим потребностям, личное и социальное содержание внутриорганизационных отношений считалось помехой. В современных концепциях ставка делается на использование неформальных механизмов регулирования, в самодеятельности работника водится резерв производительности, сложный труд выступает как дополнительный мотив, психологические и социальные потребности индивида выдвигаются в центр внимания управления.

Основным направлением эволюции в социологии управления является *движение от жесткого детерминизма к статистическим закономерностям*. Механическая причинность в понимании организационных процессов предполагала полное господство целенаправленного воздействия в организации, тотальную контролируемость поведения ее членов. Вероятностный подход исходит из относительной автономности, спонтанности, присущей в той или иной мере функционированию организации. Это означает ограниченность возможностей управления и признание высокой самоорганизации.

В последние годы нарастает новая тенденция системного построения организации, которая еще не получила окончательного социологического выражения, но уже проникает во многие работы социологов. Методологическим кредо данного направления можно назвать известный тезис У.Эшби о “необходимом разнообразии”. Принцип “только разнообразие может поглотить разнообразие” становится ключом анализа и построения организационных систем. “Проклятие многоразмеренности”, которое над социальными организациями висит больше, чем над системами техническими, биологическими и др., может быть снято или ослаблено, но не столько за счет снижения разнообразия в системе, сколько через увеличение разнообразия в регуляторе. Управление не только допускает, но и предполагает множественные состояния объекта, трудовую самодеятельность работника, автономию групп, множественность целей и т.п. Целенаправленное воздействие при этом останавливается на некоторой границе в расчете на то, что в определенных рамках (часто непривычно широких) самоорганизация “сработает” эффективнее.

Не всегда достаточно осознанно, иногда почти интуитивно проводя такой подход, промышленное управление открыло для себя на предприятиях настоящий “внутренний рынок”, где за меру свободы (так сказать – неуправления) дают меру производительности. Освоение этого “рынка” идет на основе коренных изменений взглядов на место и возможности работника в организации и методы работы с ним.

***Отечественная социология управления.***

**Организационная наука в СССР.**

Формирование советской социологии управления шло по нескольким направлениям. Мы рассмотрим их на примере наиболее характерных публикаций ведущих отечественных авторов.

Большую роль в становлении науки сыграл *анализ западной социологии управления* (а тогда это могло быть сделано только под знаком критики), предпринятый *Д.М.Гвишиани* в начале 60-х годов. В своей книге “Социология бизнеса” он дал развернутое исследование социологии американского менеджмента. Автор в этой работе подчеркивает значение некоторых принципов и закономерностей управления, присущих всякому современному производству. В книге проводится мысль о неизбежности отделения функции управления от технократической деятельности: “То обстоятельство, что функции и характер деятельности руководителя производства все еще часто отождествляют с инженерной работой, Урвик считает признаком “общей незрелости суждений…” В центре внимания менеджмента – человек, работник с его мотивацией и способностями.

В другой работе Гвишиани – “Организация и управление”, вышедшей в 1972 году, впервые в советской литературе дан систематический анализ эволюции и современного состояния западной социологии организаций. Фактически именно этими трудами Д.М.Гвишиани, а также его лекциями в 60-х годах на философском факультете МГУ и было положено начало формированию социологии управления в нашей стране. Началась специализация студентов, а затем аспирантов в этой области знания.

Значительный вклад в становление *социологии организаций* был сделан *В.Г. Подмарковым*. В его монографии “Введение в промышленную социологию” (1973 г.) понятие “промышленная социология” трактуется довольно широко, как “наука о содержании и значении “человеческого фактора” в промышленности”. Поэтому в книге представлены проблемы содержания труда и отношения к нему, профессиональной структуры трудящихся, внутриколлективных отношений, рабочего и свободного времени, социального планирования и др. Видное место отведено в ней и социальным проблемам организации. Автор выделял в организационной структуре предприятия информационные и регулировочные процессы, производственно-экономические и социальные функции. В системе социальных связей на предприятии он различает связи формальные (закрепленные в служебных инструкциях), неформальные (межличност-ные), полуформальные (общественные организации), внеформальные (достижение формальных целей неформальными средствами), официаль-ные (административно признанные формальные связи), неофициальные (без административного признания).

Наиболее явно проблематика социологии трудовых организаций в нашей стране получила развитие именно в направлении *социальной организации предприятия*. Начало этому направлению было положено работами по структуре и характеру социальных групп на предприятии. Отличие от психологического подхода здесь сразу было обозначено через выделение именно структурного аспекта группообразования, социального места и функций различных групп в производственном коллективе.

Большое влияние на развитие того направления оказали работы группы исследователей под руководством *Н.И.Лапина* – основателя и председателя секции по социологии организаций Советской социологической ассоциации. Тут надо отметить два коллективных труда: “Руководитель коллектива” и “Теория и практика социального планирования”. Причем первый из них основывался на редких тогда эмпирических исследованиях проблем руководства – подчинения на ряде предприятий. Вторая книга развивает теорию коллектива в более широком плане.

Н.И.Лапин определил социальную организацию предприятия как систему “различных групп и взаимоотношений между ними”. Социальная группа выступает как важный структурный элемент, связывающий работника с основным коллективом и обществом. Им были выделены и основные типы групп: целевые, социально-психологические, макросоциальные. Не ограничиваясь этим, Н.И.Лапин указывает на взаимозависимость человеческого и общественного компонентов организаций.

Значительное развитие *проблематика социальной организации предприятия* получила в книге *Н.А.Куртикова* “Социальный объект управления – коллектив” (1977 г.), в которой предпринята попытка систематизировать организующие факторы в трудовом коллективе, а также основные признаки социальной организации. Организация рассматривалась как социальный институт и как процесс. Важно, что автор уделил специальное внимание *организованности* – как особому состоянию социального объекта.

Многие исследования *О.И.Шкаратана* прямо или косвенно касались различных аспектов социологии организаций, в частности вопросов социальной организации предприятия. Это особенно видно в его монографии “Промышленное предприятие” (1978 г). Специфика вклада О.И.Шкаратана в данную область социологических исследований проявилась в разработке им проблем социального состава предприятия, а также понятия и критериев социальной эффективности организации.

Следующий шаг в разработке проблем социальной организации предприятия в СССР сделал *Р.Григас* из Литвы. С позиций системного подхода он выделил в организации ряд структурных частей, взаимосвязанных подсистем (техническая, экономическая, социальная), каждая из которых включает несколько компонентов и т.д. Им дана наиболее развернутая типология функций социальной организации предприятия.

В монографии *В.Н.Иванова* и *А.С.Фриша* “Основная ячейка социалистического общества” (1975) строение трудового коллектива тоже рассматривалось в единстве его технико-экономической и социально-экономической сторон. В этой работе авторы выступили против использования понятий “формальная” и “неформальная” организация в их общем виде, предложили идти по пути конкретизации их содержания.

Другой важной областью исследований были работы по *социальному управлению.*

Одним из первых, кто начал разрабатывать эту проблематику в советской литературе в терминах “коммунистического самоуправления”, был *Ю.Е.Волков*. С его точки зрения, социальное управление включает в себя, во-первых, управление социальными процессами в коллективе, а во-вторых, решение социальных проблем собственно производственного управления. Ю.Е.Волков предложил и ряд ключевых задач социальногоуправления: прогрессивное изменение социальной структуры производственного коллектива, формирование сплоченности, коллективизма, расширение участия трудящихся в управлении.

Сходный анализ проблем функционирования трудовых коллективов в нашем обществе был дан в книге *В.Н.Иванова* “Трудовой коллектив – субъект социального управления”. Специфику методов социального управления автор видел в их направленности на согласование деятельности, сплочения людей в единый коллектив. Приводится и типология этих методов: выработка и постановка социальных задач, сплочение коллектива вокруг социальных целей с учетом интересов групп и личностей, изменение условий жизнедеятельности в соответствии с социальными целями, реализация воспитательных, педагогических и социально-психологических задач, подбор, расстановка и выдвижение кадров, привлечение членов коллектива к активной деятельности.

Задачу разработки прикладной социологии управления ставили в своей совместной книге *А.А.Зворыкин* и *С.Т.Гурьянов*: “Образно мы строим условный куб прикладной социологии управления, где по трем граням в десятичной градации откладываем три вида проблем, пересечение которых в объеме куба дает все виды аспектов прикладной социологии управления. По первой грани мы откладываем методы, приемы и средства управления, по второй грани – основные проблемы, связанные с законами и механизмами всех основных видов управления человеком и коллективами… На третьей грани – проблемы управления народным хозяйством с выделением отраслей деятельности…”

Анализу места трудовых коллективов в системе управленческих отношений посвящалась коллективная монография “Трудовой коллектив как объект и субъект управления” под редакцией *А.С.Пашкова,* выпущенная НИИ комплексных социальных исследований Ленинградского университета. В этой работе коллектив есть “такая кооперация труда, которая предполагает единство действий людей и их общую цель – оптимизацию трудовой деятельности, повышение их эффективности, всесторонне развитой личности”. Характеризуя положение коллектива в политической системе, авторы указывают: будучи низовыми массовыми институтами системы, они выполняют важные функции по включению индивидов в определенные формы социально-трудовой активности, участия в делах общества, воспитания личности.

Особое внимание стало уделяться методам *социального управления*. Социально-организационную деятельность руководителя на уровне первичного коллектива исследует Р.Х. Симонян в своей книге “Начальник цеха: методы и практика руководства”. Роль социальной информации в выборе методов социального управления крупными коллективами проанализировал *Ю.Е.Дуберман* на примере объединения “Татнефть” в книге “Социология – практике управления”.

В 80-е годы в данном направлении появился еще один важный аспект – материальное обеспечение участия, который впервые в нашей литературе был поставлен и обоснован в книге Ж.Т.Тощенко “Социальная инфраструктура. Сущность и пути развития”. Участие трудящихся в управлении не может эффективно осуществляться без необходимых помещений, инвентаря и оборудования, органов печати и т.п.

Весьма перспективным в этом смысле представляется направление работ, развиваемое с начала 80-х годов некоторыми социологами, специализирующимися в управленческом консультировании с использованием так называемого метода групповой работы. Эта форма участия заводских специалистов, рабочих в выработке управленческих решений получила тогда распространение и признание среди самих руководителей. В работе *О.И.Косенко* давался критический анализ так называемых “программ участия” в ряде стран. В книге представлена довольно полная картина таких программ и их реализации.

Ряд проблем *социологии организаций* решался в русле широко развернувшегося тогда в нашей стране *социального планирования* на предприятиях. Сюда относили такие проблемы, как участие работников в управлении, пути соединения интересов работника с целями организаций, осуществление стабильности коллектива и др. Из многочисленных работ этого направления надо отметить монографии Н.И.Лапина, Н.Ф.Наумовой, Э.М.Коржевой “Теория и практика социального планирования” (1975г.), Ж.Т.Тощенко “Социальное планирование в СССР” (1981 г.).

В 1980 г. *А.И.Пригожин* издал специальную монографию “Социология организаций”, а затем и еще ряд книг на эту же тему: “Организации: системы и люди” (1983 г.), “Нововведения: стимулы и препятствия” (1989 г.) и “Перестройка: переходные процессы и механизмы” (1990 г.)

Таким образом, несмотря на жесткий и даже жестокий партийный контроль, проблематика социологии организаций развивалась в нашей стране по различным направлениям: как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях.

Однако не произошло образование советской социологии управления как самостоятельной дисциплины, ибо не были созданы ее теоретико-методологические основы, многие разработки делались разрозненно и задача сформировать целостное направление социологических исследований не ставилась.

Постсоветский период

Уже первые шаги горбачевских реформ по коммерциализации народного хозяйства, по повышению самостоятельности все еще государственных предприятий сильно активизировали практически ориентированную социологию управления: у нее появился реальный клиент – заинтересованное и строго избирательное лицо, способное заключать контракт с конкретным специалистом как консультантом. Коммерческие отношения довольно быстро и ясно расставили по своим местам всех в зависимости от квалификации одних и платежеспособного спроса других.

Именно консультационное направление в социологии организаций у нас, как и повсюду, стало определять ценность методов, теорий, схем, моделей и проч. В рамках этой дисциплины сложилась новая профессия: консультант по управлению и организационному развитию.

Так начался новый этап в развитии социологии организаций в России и СНГ.