



МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. М. В. ЛОМОНОСОВА
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

С. А. Барков, В. И. Зубков

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Допущено Министерством образования и науки Российской Федерации в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям

Москва • Юрайт • 2013

УДК 316
ББК 60.56я73
Б25

Авторы:

Барков Сергей Александрович — доктор социологических наук, заведующий кафедрой социологии организаций и менеджмента социологического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова;

Зубков Владимир Иванович — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова.

Рецензенты:

Гегель Л. А. — доктор социологических наук, профессор;

Мамедов А. К. — доктор социологических наук, профессор.

Барков, С. А.

Б25 Социология организаций : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2013. — 395 с. — Серия : Бакалавр. Углубленный курс.

ISBN 978-5-9916-2274-5

В учебнике сущность и функционирование организации как сложного социального феномена рассматриваются в контексте исторического развития общества. Раскрываются структура, динамика и культура современных организаций, их взаимодействие с внешней средой, а также взаимодействия организационных и рыночных структур. Дается описание основных функций управления организацией, предлагается методика управления организационным риском в условиях неопределенности. Анализируются основные теоретические подходы к пониманию организации в организационно-управленческих науках.

Учебник отвечает требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения и включает в себя соответствующий этим требованиям методический материал. Эффективному усвоению материала способствуют оригинальные задания для самостоятельной работы. Книга не только чрезвычайно полезна, но и весьма интересна. Она написана живым языком, ее изучение способно существенно расширить кругозор студентов.

Для студентов, аспирантов, преподавателей социальных дисциплин, а также всех интересующихся современными организационными и более широкими социальными проблемами.

УДК 316
ББК 60.56я73

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	6
Глава 1. Социология организаций как наука	11
1.1. Предмет социологии организаций	11
1.2. Формирование социологии организаций в рамках теории менеджмента	21
1.2.1. Классическая школа научного управления	21
1.2.2. Школа человеческих отношений	29
1.2.3. Системно-ситуационная парадигма	34
1.3. Основные теоретические направления в социологии организаций	42
1.3.1. Менеджерально ориентированное направление	42
1.3.2. Сущностно ориентированное направление	53
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	<i>66</i>
Глава 2. Институциональное взаимодействие организационных и рыночных структур	69
2.1. Базовые различия организации и рынка	69
2.2. Организация и трансакционные издержки	78
2.3. Рациональность организации и иррациональность рынка	89
2.4. Организация и рынок в различных сферах общественной жизни	92
2.5. Цели организаций и рынков	97
2.6. Организационное и рыночное сознание	101
2.7. Гибридные организационно-рыночные формы	116
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	<i>121</i>
Глава 3. Исторические тенденции развития организаций	126
3.1. Организация в доиндустриальную и индустриальную эпохи	126
3.2. Тенденции развития организаций в постиндустриальную эпоху	138
3.2.1. Уменьшение численности персонала	138
3.2.2. Участие персонала в прибылях организации	145
3.2.3. Демократизация управления организациями	158
3.2.4. Развитие малоуровневых структур управления и организационных сетей	164

3.2.5. Возрастание роли телекоммуникационных систем.....	176
3.2.6. Влияние глобализационных процессов	185
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	196
Глава 4. Организационные структуры	202
4.1. Структуры на основе распределения ответственности.....	202
4.1.1. Линейная структура.....	202
4.1.2. Функциональная структура.....	204
4.1.3. Линейно-функциональная структура	206
4.1.4. Дивизиональная структура	209
4.1.5. Проектная структура	214
4.1.6. Матричная структура.....	217
4.1.7. Смешанная структура	221
4.2. Централизованные и децентрализованные структуры.....	222
4.3. Механические и органические структуры.....	226
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	232
Глава 5. Организационные процессы	237
5.1. Организационная структура и этапы жизненного цикла организации.....	237
5.2. Процессы дифференциации и интеграции.....	239
5.3. Процессы адаптации и контрадаптации.....	251
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	254
Глава 6. Организационная культура	259
6.1. Понятие организационной культуры.....	259
6.2. Структурные элементы организационной культуры	262
6.3. Практические аспекты организационной культуры.....	268
6.4. Управление организационной культурой	276
6.5. Типологии организационной культуры	284
6.5.1. Национально ориентированные типологии.....	284
6.5.2. Управленческие типологии.....	294
6.6. Организационная культура современных российских компаний	299
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	311
Глава 7. Управление организацией.....	319
7.1. Сущность управления организацией	319
7.2. Функция планирования.....	322
7.2.1. Сущность и виды планирования	322
7.2.2. Стратегическое планирование	325
7.2.3. Текущее планирование	328
7.2.4. Методы планирования.....	330
7.3. Функция организации.....	333
7.3.1. Построение организационной структуры.....	333

7.3.2. Модели управления персоналом.....	337
7.3.3. Содержание управления персоналом	340
7.4. Функция координации.....	343
7.4.1. Руководство и лидерство	343
7.4.2. Управление мотивацией.....	348
7.4.3. Управление коммуникациями	352
7.4.4. Управление конфликтами.....	355
7.5. Функция контроля.....	358
7.6. Управленческие решения.....	362
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	364
Глава 8. Управление риском в организациях.....	369
8.1. Выявление и оценка рисков.....	371
8.2. Выработка и оценка вариантов решений с риском.....	378
8.3. Принятие и реализация рискованных решений.....	384
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	388
Литература	392

ПРЕДИСЛОВИЕ

Социология организаций занимается организациями самых различных типов. Она изучает организации как общности людей, сосредоточиваясь на закономерностях их взаимодействий, а также на специфике этих взаимодействий в зависимости от влияния конкретной социальной среды. К последней могут быть отнесены разделяемые в обществе ценности и нормы, стереотипы восприятия действительности, жизненные стратегии людей и им подобные социокультурные феномены. При этом граница между внешней и внутренней средами организации является достаточно прозрачной. С одной стороны, люди, приходящие в организацию, привносят в нее свой «средовой опыт». С другой стороны, люди зачастую не отдают себе отчета в том, что их устремления и образ мыслей во многом определяются их связью с теми или иными организациями. Следовательно, организационное поведение влияет на поведение самых широких слоев общества, и поэтому организация является одним из системообразующих элементов общества.

Часто можно слышать высказывания о том, что сегодня мы живем в мире организаций. И это вполне справедливо. Но следует помнить, что еще каких-нибудь два века назад люди жили скорее в мире своих домашних хозяйств, в кругу родственников, соседей, друзей и знакомых. Исключая церковь и армию, организация как особая социальная структура не была столь явно представлена в традиционном аграрном обществе, характеризовавшемся преобладанием общинных связей. Индустриализация и урбанизация резко изменили эту ситуацию, и фактически весь XX в. прошел под флагом реализации и во многом абсолютизации организационных принципов поведения и мышления. Возникли целые государства-организации, наиболее типичными из которых стали страны социалистического лагеря. За исключением относительно непродолжительных периодов в развитии некоторых государств, например Древнего Египта, Месопотамии, империи Инков, государственные организации традиционно были вписаны в более широкий социокультурный контекст и не могли полностью подавлять человека.

Организации индустриальной эпохи составили один из наиболее значимых элементов социального окружения человека. Детские сады и школы практически полностью заменили гувернеров и частных преподавателей, поликлиники и больницы оттеснили частных врачей, досугом человека стали все больше заниматься различные организации — развлекательные центры, театры, музеи и др. Личность все больше стала формироваться на пересечении сфер влияния самых различных организаций, а «организационный» стиль восприятия действительности и «организационный» стиль жизни стали составлять основу ментальности современного человека. Построение организационной карьеры стало мыслиться как смысл жизни, формализованные отношения между людьми стали более значимыми, чем неформальные дружеские связи.

Неслучайно в середине XX в. в США выходит книга У. Уайта с символическим названием «Человек организации», в которой утверждается, что ценности «людей организации» определяют американский характер¹. Несмотря на ограничение свободы организационного человека, он многое получает взамен. «Одно из благ жизни в большой организации — это то, что искания можно оставить в стороне. Вместе с работой приходят деньги, положение и ощущение значимости. Продавая свое время корпорации, подсознательно принимаешь ее определение успеха, по крайней мере, на время работы там...»²

Наступившая постиндустриальная цивилизация проявляет себя в некотором общем падении роли организаций. В условиях развития процессов демократизации, глобализации экономики и культурной жизни явно уменьшается значение национальных государств как типичных жестких организаций. Развитие телекоммуникационных сетей, в частности, приводит к тому, что доля людей, работающих в основном на дому, заметно растет. В индустрии высоких технологий и в непроизводственной сфере все большее значение приобретают проекты, а не организации. Сегодня многие сферы общества превратились в «армии свободных агентов» — людей, не связывающих жизнь с организацией, а берущих весь риск за свою деятельность на себя, самостоятельно организующих свою работу с целью наиболее полной реализации личных амбиций³.

¹ Whyte W. H. The Organization Man. Garden City, 1956. P. 3.

² Хэнди Ч. Слон и блоха: будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса. М., 2004. С. 19.

³ См., например: Пинк Д. Армия свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М., 2005.

Все эти процессы, происходящие в современных обществах, ставят множество вопросов: что такое организации, что привнесли они в жизнь человека и общечеловеческую культуру, как организации будут видоизменяться и в какой степени эти изменения будут определять контуры будущего мира? Эти и многие им подобные вопросы так или иначе входят в проблематику социологии организаций и будут в той или иной степени рассмотрены в данном учебнике.

Учебник предназначен для формирования у студентов систематических представлений о сущности, особенностях формирования, функционирования и развития специфических образований — социальных организаций. В результате его изучения студенты должны:

знать

- сущность и содержание базовых теоретических подходов к анализу социальных организаций, важнейших классических и современных организационно-управленческих теорий;
- историческую эволюцию организаций, тенденции их развития в постиндустриальном обществе, взаимодействие организационных и рыночных структур;
- базовые категории социологии организаций: «организационная структура», «организационные процессы», «организационная культура», «внешняя среда организации» и соподчиненные им понятия;

уметь

- использовать методический инструментарий, нормативные документы и информационные материалы в целях анализа организационных ситуаций;
- решать типичные социально-экономические и управленческие проблемы в деловых организациях;
- выявлять механизмы адаптации и оптимизации организационных структур для их выживания и эффективного выполнения ими своих функций;

владеть

- навыками поиска, обобщения, систематизации и критического анализа информации о жизнедеятельности, структуре, источниках развития, поведении социальных организаций, а также межорганизационных связях и отношениях;
- навыками формирования, верификации и анализа информационных массивов, обеспечивающих мониторинг сред организации, разработку управленческих воздействий на них и оценку этих воздействий;
- приемами управления организациями в условиях высокодинамичной внешней среды.

Для формирования практических компетенций в учебном пособии помимо соответствующего «контента» содержатся задания и примеры из мировой организационной практики, которые потребуют от читателя вдумчивой и творческой самостоятельной работы.

Первая глава **«Социология организаций как наука»** знакомит читателя с понятием социальной организации, предметом социологии организаций и кругом решаемых ею задач. Далее раскрывается процесс становления социологии организаций в рамках менеджмента, рассматриваются ее основные теоретические направления — менеджериально ориентированное и сущностно ориентированное.

Во второй главе **«Институциональное взаимодействие организационных и рыночных структур»** показаны базовые различия организации и рынка, их цели и место в различных сферах общественной жизни, своеобразие организационного и рыночного типов сознания.

Третья глава **«Исторические тенденции развития организаций»** посвящена описанию организаций в доиндустриальную, индустриальную и постиндустриальную эпохи с использованием теории Ф. Тенниса, а также выявлению тенденций развития современных организаций, касающихся численности персонала, их участия в управлении и прибылях организации, формирования организационных сетей и телекоммуникационных систем в глобализирующемся мире.

Главы четвертая **«Организационные структуры»**, пятая **«Организационные процессы»** и шестая **«Организационная культура»** раскрывают основные категории социологии организаций. На основе распределения ответственности, степени централизации и формализации отношений выделяются различные типы организационных структур, показывается их связь с жизненными циклами организации, описываются процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контрадаптации. Даются понятие, структурные и практические элементы, национально ориентированные и управленческие типологии организационной культуры, методы управления ею.

Главы седьмая **«Управление организацией»** и восьмая **«Управление риском в организациях»** посвящены рассмотрению сущности и функций управления организацией. В качестве основных функций управления выделяются планирование, организация, координация и контроль. Функция принятия управленческих решений трактуется как «сквозная» или «непрерывная».

Особое внимание уделяется методам принятия решений в условиях неопределенности, что подразумевает управление риском.

Авторы желают успеха в изучении социологии организаций всем тем, кто заинтересовался ее предметом и ее актуальными проблемами.

Глава 1

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК НАУКА

В результате освоения материала главы 1 студент должен:

знать

- специфику социальной организации как социальной группы, а также специфику социологии организаций как отрасли социологии;
- процесс формирования социологии организаций, важнейшие классические и постклассические организационно-управленческие теории;

уметь

- распознавать типичные организационные проблемы;
- выявлять механизмы оптимизации организационных структур для их выживания и эффективного функционирования;

владеть

- навыками поиска, обобщения, систематизации и критического анализа информации о жизнедеятельности, структуре, источниках развития, поведении социальных организаций, а также межорганизационных связях и отношениях.
-

1.1. Предмет социологии организаций

Как известно, общество как сложное социальное образование обладает структурой, в качестве элементов которой могут выступать социальные сферы и социальные общности. Выделение этих социальных структур возможно потому, что люди, составляющие каждую из них, обладают сходными ценностными ориентациями, сходными или взаимозависимыми статусными предписаниями, демонстрируют сходные модели поведения и имеют тенденцию тяготения друг к другу. При этом каждый конкретный социальный индивид всегда, постоянно или временно, «причастен» к функционированию нескольких социальных структур.

Социальные сферы различаются по ведущим видам деятельности человека, удовлетворяющим его основные потребности — экономические, политические, духовные и бытовые. Эти сферы можно назвать и социальными мегаинститутами, которые, в свою очередь, включают в себя институты более низких уровней с соответствующими им институциональными, как правило, дуальными

статусами (муж — жена, учитель — ученик, продавец — покупатель и др.).

Социальные общности представляют собой совокупности людей, имеющие одну или несколько общих социально-демографических статусных характеристик. Общности могут объединять людей с одинаковыми предписанными статусами, основными из которых являются социобиологические — половозрастные, расово-этнические (тесно связанные с конфессиональными) и семейно-родственные, а также одинаковыми достигаемыми статусами, главным образом связанными с доходом, властью, образованием и престижем деятельности. В принципе факторы последней группы в гармонично развитом современном обществе связаны друг с другом, однако существует мнение, что выделяемые по одному из факторов общности следует называть стратами, а группы людей с близкими статусными профилями по всем факторам образуют социальные классы — высшие, средние и низшие.

Таким образом, общности, образуемые предписанными статусами, составляют (или в отсутствии выборочной дискриминации должны составлять) горизонтальные социальные структуры, а достигаемые статусы и соответствующие им страты — вертикальные структуры.

Как в рамках социальных институтов, так и в рамках социальных общностей функционируют социальные группы, которые представляют собой совокупности реально и нормативно действующих и взаимодействующих индивидов в соответствии с их общим интересом. В институтах групповой интерес связан с реализацией какой-либо институциональной деятельности, в общностях — с самим процессом социального взаимодействия (общения), а также с поддержанием или изменением положения группы в обществе, определяемого ее статусом, доступом к ресурсам, социальной защищенностью и некоторыми другими факторами. При этом различают первичные и вторичные группы, а также временные и относительно устойчивые (по сравнению с общностями) группы. Относительно устойчивые группы могут быть неорганизованными и организованными; последние также называются организациями.

В первичных группах (например, в малых производственных группах) взаимодействия осуществляются на основе, или включают в себя личностные отношения, во вторичных группах (например, на крупных предприятиях) — обеспечиваются функционально, т.е. статусными предписаниями, представляющими собой системы взаимосвязанных между собой прав и обязанностей.

Временными социальными группами являются пассажиры транспортного средства, посетители выставки, покупатели в оче-

реди и др. Несмотря на то что временные группы спонтанно возникают и быстро распадаются, они все же называются группами, поскольку удовлетворяют данному выше определению. Люди, составляющие временные группы, преследуют интерес (перевозка, осмотр, покупка) и реализуют его в соответствии с установленными формальными (правила пользования определенным видом транспорта) или неформальными (правила поведения в учреждениях культуры или торговли) нормами. Вместе с тем в подобных группах нормативная регуляция поведения в определенных (например, экстремальных) условиях может уступить место социально-психологическим закономерностям поведения толпы.

Собственно толпу как случайное скопление людей по незапланированному поводу в одном физическом пространстве, а также неконтактные аудитории, например, определенной телепередачи, следует относить к квазигруппам (приставка «квази» означает ложность или мнимость). Несмотря на наличие у людей, их составляющих, общего интереса, поведение в толпе не регулируется специфическими социальными нормами, а поведение неконтактных аудиторий, кроме того, не содержит непосредственных социальных взаимодействий.

Неорганизованные в различной степени устойчивые группы составляют друзья, коллеги, люди, решающие какую-либо социальную проблему (социальные движения), занимающие определенное положение в обществе (социальные круги), имеющие одно и то же хобби (группы по интересам). Эти группы могут быть как достаточно большими, так и малыми; могут быть самостоятельными или формироваться в организациях; вырабатывают специфические нормы социальных взаимодействий; как правило, имеют лидеров, вожаков, выразителей общего мнения; могут распадаться или формализовываться, превращаясь в организации.

Организации — это социальные группы, имеющие формальную структуру, созданную для достижения определенной цели. Закрепленная в документах (юридически оформленных нормах) формальная структура регулирует деятельность и деловые отношения в организации, чем обеспечивает необходимый уровень социального порядка и создает предпосылки для успешной целенаправленной коллективной деятельности.

Формальная структура организации включает в себя вертикальные и горизонтальные уровни. Вертикальные уровни представляют собой иерархию управления, в соответствии с которой осуществляется распределение полномочий и ответственности от вышестоящих сотрудников к нижестоящим. Горизонтальные уровни отражают основные направления деятельности органи-

зации и разделение организационного труда — его дифференциацию и специализацию. В простейшем случае формальная структура организации может включать в себя один уровень управления, т.е. руководителя и сотрудников, имеющих определенные обязанности.

Организации могут быть первичными и вторичными социальными группами. Функционирование первичных организованных групп (самостоятельных и включенных во вторичные группы) связано с тем, что, помимо формальных безличных структур, в них формируются и неформальные личностные структуры. Формируются они, как по поводу организационной деятельности, поскольку никакая формализация не может регулировать все ее (деятельности) аспекты, так и по поводу внеслужебных социально-психологических отношений сотрудников. Неформальная организационная структура, как правило, предполагает возникновение феномена неформального лидерства.

Люди вступают в организации или создают их для достижения собственных, групповых (организационных) и общественных целей, которые, по крайней мере потенциально, связаны между собой. Даже те, кто включаются в организационную деятельность, преследуя преимущественно собственные цели, должны подчиняться организационным предписаниям, и поэтому одновременно реализовывать и цели организации, которые, в свою очередь, связаны с целями общественного развития. Отсюда очевидны, во-первых, медиаторное положение организации, соединяющей интересы личности и общества, а во-вторых — необходимость согласования индивидуальных, организационных и общественных интересов.

По видам деятельности и потенциальному или ожидаемому отношению «организационного человека» к тем или иным целям можно выделить *экономические*¹, *административные* и *общественные организации*. Через членство в экономических организациях люди реализуют, прежде всего, собственный интерес, поскольку типичное экономическое поведение (как индивидов, так и коллективных акторов) направлено на получение выгоды (вознаграждения, прибыли) от использования ограниченных экономических ценностей. Хотя это отнюдь не исключает, а в идеале даже предполагает преданность людей своей организации и социальную ответственность ее бизнеса. Люди, включенные в обще-

¹ По структуре собственности экономические организации могут быть частными, государственными и смешанными. На базе различных форм собственности складывается система форм хозяйствования, основными из которых являются малый и средний бизнес, корпоративная деятельность, а также государственное хозяйство и регулирование.

ственную организацию, реализуют прежде всего групповой или общественный интерес. Например, политические партии как общественно-политические воплощают по определению борются за власть, чтобы воплотить свои политические программы, отражающие интересы больших социальных групп. Хотя это опять-таки не исключает стремления индивидов к политической карьере и получению привилегий, которые дает власть. Административные организации исполнительной и распорядительной власти в наибольшей степени должны интегрировать различные интересы, поскольку их главная задача — передавать власти «социальный заказ», реализовывать принятые в соответствии с ним властные решения и получать обратную связь. И эта миссия административных организаций должна разделяться и профессионально претворяться в жизнь их персоналом.

Таким образом, организации — это своего рода посредники между индивидами и обществом, которые канализируют индивидуальные усилия для реализации различных целей. При этом организации, преследующие сходные цели, конкурируют между собой, чем обеспечивается постоянное совершенствование процессов целедостижения. Чем сложнее и разнороднее общество, тем больше организаций входит в его структуру и тем больше целей они реализуют.

Организации представляют собой сложные социальные образования, в которых отражается большинство сторон общественной жизни.

Организация одновременно включает в себя как рациональные, так и иррациональные элементы. Хотя формальная структура организации и является рациональным проектом ее создателей, которые пытаются найти максимально адекватные поставленным целям средства, реальное поведение как руководителей, так и персонала культурно и социально обусловлено и эмоционально опосредовано. Рациональность поведения человека ограничена также информационно и когнитивно (лично и онтологически).

Организация совмещает также формальные и неформальные аспекты социальной жизни, что проявляется в существовании таких дихотомий, как структура и коллектив, организационные и внеорганизационные интересы и связи, должность и личность, руководство и лидерство, управление и самоуправление. Отсюда возникает необходимость синхронизации формальных и неформальных структур в общеорганизационных интересах.

Организация, являясь цельным образованием и имея определенную цель, в большинстве случаев представляет собой департаментализированную структуру, каждое подразделение и каждый

уровень управления которой могут иметь и свои собственные цели. Поэтому социальный порядок и сотрудничество, способствующие целедостижению, дополняются социальными напряжениями и конфликтами, в одних условиях повышающими эффективность коллективной деятельности, а в других — нет.

Несмотря на то что в идеале цели организации должны максимально способствовать удовлетворению потребностей персонала, а персонал должен разделять и поддерживать организационные цели, человек в организации теряет часть своей самостоятельности и подчиняется организационной дисциплине. В свою очередь, цели организации должны соответствовать системным целям внешней организационной среды. Тем не менее, и члены организации, и организация в целом имеют активный потенциал и могут воздействовать на внутриорганизационную и внешнюю среды и изменять их.

Организация постоянно стоит перед взаимоисключающими проблемами сохранения собственной идентичности и развития. Развитие необходимо для выживания организации в сложной и высокодинамичной внешней среде, но оно нарушает равновесие и целостность организационной системы, в результате чего, хотя бы и временно, снижается ее эффективность, а следовательно, и выживаемость. Организационное развитие может быть связано как с инициативами и предписаниями «сверху», так и с пожеланиями, инновациями и девиациями «снизу».

Занимается этими специфическими организованными социальными группами частная социологическая наука — социология организаций. **Предметное поле социологии организаций** включает в себя изучение:

- эволюции, современной сущности и тенденций развития организаций;
- особенностей организационных структур различных форм и типов;
- структуры организационной среды;
- внутренних организационных процессов и их связей с процессами во внешней среде;
- взаимодействия организационных и других социальных структур;
- взаимодействия элементов, социальных и несоциальных (экономических и технологических) структур организации;
- регуляции организационного поведения посредством организационной культуры;
- механизма управления организациями и власти в организациях;

- организационных дисфункций и возможностей их устранения;
- закономерностей развития организационных структур.

Специфику предмета социологии организаций позволит еще более рельефно представить определение ее места в структуре социологического знания. Структуру социологии можно представить в виде системы, включающей в себя подсистемы различных уровней (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Структура социологии

Теоретическая социология	
Общая социология	
Специальные социологические теории	
Теории социальных институтов	Теории социальных групп
Прикладная социология	
Эмпирические социологические исследования	Практическая социология

Фундаментальным уровнем социологии является *теоретическая социология*, которая включает в себя методологические основы науки (включая определение ее предмета, понятийно-категориального аппарата, функций и места в системе других наук)¹, наиболее общие представления (теории) о функционировании и развитии общества, а также историю возникновения, развития и институционализации этих представлений, т.е. историю социологии.

Второй, более конкретный уровень социологии, — *общая социология* — включает в себя теории (социологии), развивающие представления об отдельных сторонах социальной жизни и раскрывающие основные понятия и категории науки. К основным группам теорий общей социологии можно отнести теории социальной структуры, социальных процессов, социальных изменений, личности, социального поведения, социального управления. В эти группы могут включаться различные теории, например, в теории социальной структуры — теории социальных институтов, социальной стратификации и социальной мобильности и др.

¹ Социология, как и многие другие области знания, — мультипарадигмальная наука, т.е. фактически развивается по нескольким методологическим направлениям, поскольку каждая из парадигм представляет особую модель предмета науки, постановки и решения ее основных проблем.

Третий уровень социологии составляют *специальные социологические теории*. Исходя из того, что в качестве элементов общества как системы можно рассматривать социальные сферы и общности, выделим соответствующие этим элементам две группы специальных социологических теорий (социологий). К первой группе следует отнести теории основных сфер жизни общества — экономических (экономическая социология), политических (политическая социология), «культурных» (социология культуры или социология духовной жизни) и бытовых (социология быта) институтов, каждая из которых включает еще более специфические теории. Так, в рамках экономической социологии развиваются теории рынков (экономического обмена), собственности, производства, потребления и др. Вторая группа специальных социологических теорий — это теории социально-демографических (гендерная социология, социология молодежи и др.), социально-классовых (социологии богатства и бедности), социально-профессиональных (социология профессий), социально-территориальных (социологии города и деревни), этнических (этносоциология) общностей, квазигрупп (социология толпы), социальных групп (социология малых групп, социология организаций).

Четвертый уровень социологии — *прикладной*, в котором также можно выделить две группы теорий и методов практической деятельности. Первая группа теорий и методов именуется методологией (методикой и техникой) эмпирических (конкретных) социологических исследований, вторую можно назвать практической социологией, которая имеет целью создание технологий конструирования и развития социальных систем (социальное прогнозирование и планирование, социальная инженерия, управленческое консультирование, социальная работа и др.), в том числе организаций.

Механизмы взаимодействия вышеперечисленных уровней социологии в общем понятны и неоднократно описаны в контексте выделения теоретической и эмпирической, фундаментальной и прикладной областей науки, а также макро- и микросоциологии. Поэтому уточним содержание этих механизмов лишь для второго и третьего выделенных нами уровней. По существу уровень общей социологии представляет собой теории, изучающие различные элементы социального как такового. Эти теории позволяют познавать специфику проявления социального в разного рода социальных группах и социальных институтах, в нашем случае — в организациях. Взаимосвязи между двумя группами

специальных теорий способствуют формированию пограничных теорий между ними, например теорий политических и других специфических организаций. В свою очередь, обобщение исследований, проводимых в рамках специальных социологических теорий, позволяет обогащать разделы общей социологии.

Таким образом, социология организаций, как и любая другая частная социологическая теория, тесно связана с социологическими теориями более «высокого» и более «низкого» уровней. В то же время теоретические положения, разработанные социологией организаций, являются составляющими интегральных организационно-управленческих наук, которые пытаются дать целостное представление о сущности и взаимодействии сложных систем, их структуре, внешних и внутренних связях, целенаправленном развитии и саморазвитии. Среди этих наук, занимающихся изучением социальных феноменов, наиболее развитыми являются теория социального управления и теория организации.

Теория социального управления — это отрасль научного знания об общих закономерностях, принципах и методах целенаправленного субъект-объектного взаимодействия социальных систем и их элементов, а также составе, принципах создания и закономерностях функционирования самой системы социального управления. Теория социального управления, с одной стороны, использует более общие и более абстрактные положения кибернетики, теории исследования операций и других системных теорий, а также элементы информатики и математики. С другой стороны, теория социального управления является общеметодологической наукой для более частных дисциплин — социологии управления, психологии управления, менеджмента, государственного и муниципального управления и др. — и стремится интегрировать их достижения для развития теории и решения практических социально-управленческих проблем.

Теория организации — наука, изучающая принципы и закономерности возникновения и эволюции социальной организации как явления, механизмы ее функционирования, изменения и развития, структуру и взаимодействие ее элементов между собой, а также с внешней средой для достижения организационных целей. Как и теория социального управления, теория организации взаимодействует с общими системными подходами (например, с системным анализом и системотехникой), информатикой, а также с частными социально-гуманитарными науками — психологией, социальной психологией, социологией, юриспруденцией, экономической теорией, культурологией.

К этому следует добавить, что в процессе развития в теории организации сложилось особое направление, а затем и комплексная прикладная наука об особенностях поведения и взаимодействия индивидов и групп в организации — *организационное поведение*. Организационное поведение как наука, изучающая проблемы мотивации, организационной морали, группового давления, стилей и влияния руководства и лидерства, межгруппового взаимодействия и другие организационно-поведенческие феномены, опирается на положения необихевиоризма¹, социальной психологии и культурологического подхода к изучению коллективных эффектов в организации.

Формально социологию организаций следует считать разделом теории организаций. Вместе с тем «взаимоотношения» социологии организаций с организационно-управленческими науками, которые нераздельно связаны (управление всегда есть организация, а организация предполагает управление), зависят от понимания природы организации. Если мы считаем, что организация — это искусственная система, которая достаточно свободно и рационально конструируется и переконструируется руководителем для достижения организационной эффективности (целей), то социология организаций, вероятно, в равной степени тяготеет и к теории организации, и к теории социального управления. Существует взгляд на организацию и как на феномен, имеющий естественную природу. Здесь организация понимается как особый социальный организм, который, конечно, подлежит управлению, но «живет» по своим специфическим законам, не противоречащим, однако, законам существования социальной среды. Принятие социально-естественной природы организации в большей степени сближает социологию организаций с теорией организации.

В качестве особой отрасли социологической науки социология организаций сформировалась к концу 1950-х гг. в США, а в Западной Европе и нашей стране развивается с конца 1960-х — начала 1970-х гг. Однако основы социологии организаций были заложены еще в начале прошлого века благодаря созданию системных метанаук², а также классической школы научного управления, школы человеческих отношений и системно-ситуационной парадигмы в менеджменте. Проследим, как возникли и развивались эти научные представления об организациях.

¹ Бихевиоризм — одно из направлений психологии, изучающее поведенческие реакции человека на внешние стимулы. К основным стимулам, которые первоначально изучало организационное поведение, относились стимулирование работников и условия их труда.

² См. задание для самостоятельной работы: текстология, общая теория систем и др.