

Мацкевич Андрей Юрьевич

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры политологии и социологии
Бурятского государственного университета

Мацкевич Ирина Владимировна

кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента
Бурятского государственного университета

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация:

Социология обычно рассматривается как один из источников формирования теории организации. Действительно, ряд теоретических подходов в теории организации имеет социологические корни. В статье предпринята попытка обоснования более комплексного, органического и генетического, характера взаимосвязи социологии и теории организации. Установлено, что своим появлением и социология, и теория организации обязаны ряду широких институциональных изменений, произошедших в Западной Европе и США в XVIII–XIX вв., которые можно обозначить как процесс модернизации. Констатируется взаимосвязь и взаимообусловленность развития социологии и теории организации.

Ключевые слова:

социология, социологическая теория, теория организации, социальная физика, теория классического менеджмента, бюрократическая теория, школа человеческих отношений, ограниченная рациональность, символический интеракционизм, феноменологическая социология.

Matskevich Andrey Yurievich

PhD in Social Science, Assistant Professor,
Political Science and Sociology Department,
Buryat State University

Matskevich Irina Vladimirovna

PhD in Social Science, Assistant Professor,
Management Department,
Buryat State University

SOCIOLOGICAL FOUNDATIONS OF ORGANIZATION THEORY

Summary:

Sociology is considered as one of the sources of the theory of organization. Indeed, a number of theoretical approaches in the theory of organization have socio-organic and genetic nature of relationship of sociology and the theory of organization. It has been found that emergence of both sociology and the theory of organization was determined by a number of wide institutional changes that had occurred in the Western Europe and the USA in the XVIII–XIX centuries. These changes can be described as the process of modernization. The authors state interconnection and interdependence of the development of sociology and organization theory.

Keywords:

sociology, sociological theory, theory of organization, social physics, classical management theory, bureaucratic theory, human relations school, bounded rationality, symbolic interactionism, phenomenological sociology.

Мы живем в организованном обществе. Это утверждение имеет двойной смысл. Во-первых, оно констатирует, что наши общества являются политическими организациями. Во-вторых, оно подчеркивает одно из главных отличий современного (modern) общества от обществ досовременного типа: современное общество состоит из организаций, в которых мы проводим большую часть нашей жизни.

Отражением этого факта является развитие комплекса дисциплин, изучающих различные аспекты организации: организационное управление, организационное поведение, организационная культура, организационное планирование, организационное проектирование и т. д. Среди них есть дисциплина и по названию, и по предметному определению претендующая на роль теоретической и методологической основы. Это – теория организаций. Обычно она определяется как комплексная, междисциплинарная область знания, основанная на экономике, социологии, политологии, психологии, социальной психологии. Иногда к этому списку добавляется теория управления, если она рассматривается как самостоятельная наука. Реже включаются также естественные и математические науки. Тогда теория организации приобретает вид квинтэссенции научных знаний, своеобразного «пирамидона», венчающего всю матрицу современных научных дисциплин.

Обычно социология рассматривается как один из источников формирования теории организации. Действительно, ряд теоретических подходов в теории организации имеет социологические корни. В статье мы попытаемся показать, что взаимосвязь социологии и теории организации имеет более комплексный характер.

Взаимосвязь между социологией и теорией организации не является чисто «механической»: в социологии появляется релевантная теория, положения которой затем используются в теории

организации. Скорее, эта связь органического и генетического характера. И социология, и современные организации своим происхождением обязаны общему процессу широких общественных изменений, которые можно назвать процессом модернизации общества. Т. Парсонс [1] идентифицировал три составляющих этого процесса: демократическую, промышленную и образовательную революции. Демократическая революция изменила политическую организацию современных обществ, сделав политическое управление безличностным, лишенным харизматического элемента, основанным на различных избирательных процедурах в рамках так называемой «представительной демократии». Политика, как афористично определил М. Вебер [2], стала не призванием, а профессией. Промышленная революция в широких масштабах отделила сферу труда от домохозяйства, сделав ее самостоятельной, что и породило феномен организации как способа ведения хозяйственной деятельности. Революция в образовании придала решающую роль формальному обучению, сделала знание важнейшим фактором производственной и непроизводственной деятельности. Важно, что и сам образовательный процесс приобрел организованный характер.

Одним из аспектов этого общего процесса модернизации стало возникновение новой науки об обществе – социологии. Ее основоположник О. Конт [3] прямо демонстрирует органическую взаимосвязь новой науки и нового общества. Социология противопоставляется тому, что он называет метафизикой. Она должна дать подлинно научное знание об обществе, которое должно стать основой новой общественной организации. Напомним, что первоначально социология называлась социальной физикой, что должно было продемонстрировать отсутствие принципиальных различий между познанием природы и общества. Такое сближение породило ряд сомнительных аналогий, которые тем не менее продолжают определять содержание некоторых разделов научных дисциплин, в том числе и в теории организации [4].

Первая состояла в том, что в обществе, как и в природе, действуют неизменные законы, которые можно открыть, а открыв, применить для увеличения контроля над общественной жизнью, так же как физические законы применяются для контроля над силами природы. Отсюда вытекала так называемая «органическая аналогия» – представление об обществе как о сложно организованном рационально устроенном целом, чья рациональность определяется действием общественных закономерностей. Следовательно, можно найти наилучший способ организации общества как такового и отдельных его элементов. Это предопределило идею «единственного лучшего способа организации», ставшую основой классического подхода в теории организации. В этом смысле модель научной организации труда Ф. Тейлора является отражением модели научной организации общества О. Конта.

Вторая состояла в том, что поскольку общество организовано рационально, то и человек является рационально организованным существом, в некотором смысле «продвинутой машиной». Он способен рационально определять свои цели и, самое главное, рационально определять способы их достижения, а также соизмерять достигнутые результаты с первоначальными намерениями. Эта модель так называемого «экономического» человека своим происхождением обязана английскому утилитаризму. Ее методологическое значение состояло в том, что она наделяла человека способностью и желанием рациональной организации собственной деятельности, определяемой в измеримых результатах, что опять же ориентировало на поиск принципов наиболее рациональной и эффективной организации.

Интересным, хотя и менее значимым, последствием социально-физического подхода стало рассмотрение развития организации по аналогии с развитием человеческого организма. Хотя сама «органическая аналогия» более не является влиятельной моделью в социологическом знании, до сих пор динамика организации многими описывается как процесс рождения, взросления, старения, умирания и т. д.

Таким образом, создатель принципов научного менеджмента Ф. Тейлор [5] опирался не только на собственные наблюдения и опыт практической деятельности. Направление его поиска хотя и имело совершенно практическое значение, но также отражало комплекс идей, которые к тому времени уже были прочно укоренены в общественном сознании. Их популярность и распространенность были связаны прежде всего с институционализацией социологии как научной дисциплины.

Другим классическим подходом, заложившим основы теории организации, признается бюрократическая теория М. Вебера [6]. Считается, что Ф. Тейлор, изучая процессы на производственном предприятии, и М. Вебер, наблюдая за государственными чиновниками, пришли к сходным положениям относительно «единственного лучшего пути» организации их труда. Мы уже показали, что Ф. Тейлор не только руководствовался эмпирическими наблюдениями, но и основывал эти наблюдения на определенных теоретико-методологических предпосылках. М. Вебер наблюдал не только организацию работы прусского чиновничества. Его знакомство с капиталистическими предприятиями было более широким. Так, например, замысел его знаменитой работы «Протестантская этика и дух капитализма» [7] сложился под влиянием впечатлений, полученных от поездки в США – на тот момент страну наиболее быстро развивающегося промышленного капитализма – в 1904 г. [8].

Веберовский подход к организации сложился не только на основе эмпирических наблюдений. Многие его положения дедуцируются из более общих предположений о характере и содержании исторического процесса. Центральной проблемой социологии М. Вебера (как и К. Маркса) является проблема происхождения западноевропейского капитализма. Но если К. Маркс увидел в современном ему европейском обществе неизбежную фазу развития любого общества, которую должны достичь все страны и народы, то М. Вебер рассматривал западноевропейский капитализм как результат случайного сочетания (конstellации) определенных исторических условий. Для К. Маркса капиталистический способ производства – продукт неотвратимой диалектики: завершение превращения производственных отношений, основанных на частной собственности, в свою противоположность. Для М. Вебера капитализм как расчет дохода и издержек существует везде, где существуют рынок и денежное обращение. Современный промышленный капитализм – это более рациональный подвид капитализма вообще, переносящий акцент с торговых спекуляций на процесс производства. Соответственно, история западноевропейских обществ (по крайней мере наиболее развитых из них) – это процесс увеличения рациональности всех аспектов жизни, и прежде всего легитимного порядка. Становление рационально-легального господства как отражение общего процесса рационализации и является основой появления организаций как социальных феноменов. Так же как современный (производственный) капитализм методологически противопоставляется архаическому (спекулятивному), современная (рационально-легальная) бюрократия противопоставляется архаической (традиционной).

К тому же веберовская бюрократическая организация – это идеальный тип, то есть в реальности ее по определению не существует. Это логическая утопия, модель того, какой должна быть трудовая деятельность, оторванная от домохозяйства и основанная на рационально-легальном типе господства, если бы она была совершенно рациональной и логически непротиворечивой. Реально существующие организации могут в той или иной степени приближаться к этой модели, но реализовать ее полностью неспособны. Таким образом, веберовская модель бюрократической организации не столько показывает «единственный лучший путь», сколько демонстрирует его недостижимость.

Рационально-легальное господство – это фактическая установка на признание рационально установленной нормы, принятой в соответствии с рационально установленными процедурами. Отсюда бюрократическая практика – это применение абстрактного правила к конкретному случаю. Многочисленные недостатки организации, стремящейся к бюрократическому типу, обусловлены именно этим [9].

Идеальный тип не существует в реальности. Он лишь инструмент ее познания. Расхождение между идеальным типом и реальностью – это точки, указывающие на поиски адекватного способа понимания социальной действительности. Дальнейшее развитие теории организации спровоцировано не столько самой бюрократической моделью, предложенной М. Вебером, сколько расхождением этой модели с реальной практикой.

Таким образом, классическая теория организации, явление которой традиционно связывается с работами Ф. Тейлора и М. Вебера, демонстрирует органическую связь с социологией данного периода. Ключевые положения этого подхода могут быть сформулированы следующим образом:

- Действующие лица в организациях полностью рациональны в своих решениях.
- Действующие лица в организациях всегда мотивированы на достижение организационных целей.
- Структура и функции организации независимы от окружающей среды.

Невозможность реализовать эти положения в реальной практике стала основой дальнейшего развития теории организации, по-прежнему проходившего в органической связи с развитием социологии.

Важнейшую роль в этом развитии сыграл эксперимент, проводившийся в 1927–1932 гг. группой социологов в пригороде Чикаго Хотторне [10]. Изначально он был призван эмпирически подтвердить принципы научного менеджмента, но по мере развертывания исследований на первый план вышли межличностные отношения сотрудников, их воздействие на организационные процессы. Эксперимент не столько подтвердил (хотя и не опроверг) принципы Ф. Тейлора и А. Файоля, сколько показал, что они не учитывают ряд факторов, имеющих большое значение. Осмысление эксперимента привело к созданию подхода, получившего наименование «школа человеческих отношений». Начавшись чисто технологически, эксперимент закончился социологически, внося вклад в развитие социологической теории формулировкой хотторнского эффекта, оказавшего значительное влияние на развитие рефлексивной социологии. В связи с этим ряд социологов переосмыслили понимание социологического исследования. Основой становится фиксация результата, произведенного наблюдаемой ситуацией на само наблюдение.

Школа человеческих отношений поставила во главу угла социальные отношения между индивидами. Оказалось, что они не исключительны и не настолько рациональны, как предполагалось. Их поведение часто управляется чувствами и привычками. Их мотивация далеко не всегда совпадает с целями организации. Внешние факторы определяют их поведение не в меньшей степени, чем организационные структуры. Кроме того, эксперимент выявил, что, помимо формальной структуры, в организации существует и неформальная, оказывающая на принятие организационных решений не меньшее, а иногда и большее воздействие, чем первая. Организация как способ рационализации человеческой деятельности натолкнулась на препятствие в виде самого человека. Практика подтвердила, что организация – часть социальной реальности и избежать воздействия этой реальности она не может. Школу человеческих отношений часто вполне справедливо критикуют за то, что она, показав необходимость учета социальных факторов, мало сделала для того, чтобы продемонстрировать возможности их фиксации. Но ее выводы привели к осознанию недостаточности чисто технологического и экономического подхода в теории организации, что проявилось на новом этапе ее развития.

Началом этого этапа стала работа Г. Саймона «Административное поведение» [11], вышедшая в 1945 г. В ней подвергается критике сложившийся у экономистов образ «экономического человека» и «рационального менеджера». Г. Саймон хотя и признает теоретически существование объективно лучшего способа организации деятельности человека в определенных условиях, но отрицает возможность нахождения данного решения на практике. Этот подход получил наименование концепции «ограниченной рациональности». Основная идея состоит в том, что человек не настолько рационален, а главное, и не может быть настолько рационален, как это предполагает классическая теория менеджмента. Ограниченность его рациональности определяется по меньшей мере двумя факторами: неполнотой информации о ситуации, с одной стороны, и сложностью и изменчивостью самой ситуации – с другой. В этих условиях человек ищет не самое лучшее, а наиболее оптимальное решение. Он стремится добиться не максимизации результата, а его удовлетворительности. Ограничение рациональности возникает не только в силу воздействия внешних факторов, оно является интенцией самого действующего лица. Практическая цель членов организации состоит не в том, чтобы найти наилучшее решение (даже если они сами так думают), а в том, чтобы найти решение, наиболее приемлемое для достижения их целей, что обычно означает решение, наиболее приемлемое для выживания организации. Из этого следует, что лучший способ организации практически невозможен, даже если он может существовать в теории.

Развивая эту концепцию, Г. Саймон и Дж. Марч [12] переключают свое внимание на взаимодействие организации с ее окружением, в том числе с другими организациями. Поскольку организация не может быть совершенно рациональной, она также не может полностью адаптироваться к своему окружению. Ограниченная рациональность членов организации приводит к тому, что их понимание окружающей среды не является полным, а попытки адаптироваться к ней не являются совершенными. Для преодоления этой проблемы организация формирует репертуар возможных реакций, чтобы справиться с наиболее часто встречающимися изменениями во внешней среде и избежать увеличения издержек, связанных с необходимостью каждый раз принимать решения для каждого изменения. Таким образом, не только в процессе принятия собственных решений, но и в отношениях с окружением организация исходит из модели ограниченной рациональности.

Новые тенденции, возникшие в теории организации в послевоенный период, примечательным образом совпали с изменениями в социологической теории по меньшей мере в двух основных пунктах. Во-первых, возникает осознание невозможности построения универсальной единой концепции как организации, так и общества. Признается, что множественность подходов является более адекватной. Во-вторых, поведение человека перестает рассматриваться как рациональные реакции на внутренние и внешние стимулы.

В социологической теории возникают новые подходы, такие как символический интеракционизм и феноменологическая социология, в свою очередь оказавшие влияние на развитие теории организации.

Символический интеракционизм обязан своим появлением идеям Дж. Мида [13], сформулированным еще в 20-е гг. XX в. Но распространение и признание эти идеи получили только в 50-е гг. благодаря деятельности Г. Блумера [14] и И. Гоффмана [15]. Центральной идеей символического интеракционизма является идея обусловленности межличностного взаимодействия интерпретацией значений символов, создаваемых людьми в ходе совместной деятельности. Процесс символического взаимодействия формирует как общество, так и самого действующего индивида.

Феноменологическая социология была создана А. Шюцем [16] под влиянием идей феноменологической философии его учителя Э. Гуссерля. Особое влияние она приобрела после выхода в свет работы П. Бергера и Т. Лукмана «Социальное конструирование реальности» [17].

В этой работе общество рассматривается как конструкция, объективируемая в ходе институционализации и легитимации и субъективируемая в процессе интернализации. Действия человека зависят не столько от его рациональных планов, сколько от социального запаса знания, который неравномерен и ограничен. Более того, сам процесс рационального планирования и осуществления действия определяется этим само собой разумеющимся здравым смыслом.

В теории организации влияние символического интеракционизма проявилось в создании акционистского подхода Д. Сильвермана [18]. С точки зрения этого подхода организации (как и само общество) – это созданные людьми конструкции, которые воспроизводятся потому, что индивиды действуют в соответствии с установленными ролевыми ожиданиями. Причем эти ролевые ожидания установлены как для общества в целом, так и для организации как таковой. Иначе говоря, поведение в организации определяется не только рациональными решениями ее членов и менеджеров, но прежде всего общепринятыми в данном социальном контексте ролевыми ожиданиями. Следовательно, пишет Д. Сильверман, «...отношения между организационной структурой и изменяющимся окружением не будут механическими, они будут управляться определенными ситуациями, используемыми ее участниками. Например, станет ли техническая инновация составной частью организации, будет определяться не обезличенным процессом, посредством которого организация “сама” действует в целях обеспечения максимальной эффективности, но соответствующими структурами социальных отношений и ориентаций» [19, р. 153].

Феноменологический подход тоже был адаптирован к теории организации. Ярким примером этого является статья Д. Мейера и Б. Роуэна «Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал». В данной работе они демонстрируют, что большое число организаций «отражают мифы их институционального окружения» [20]. Нормы формальной рациональности институционализированы не потому, что они наиболее эффективны, а потому, что глубоко укоренены в повседневном знании. Они превратились в верования (мифы), которые не поддаются проверке, которые являются истинными именно потому, что в них верят. Эти мифы о рациональности не только формируют убедительные образцы для создания организаций, но и легитимируют организацию в широком социальном контексте.

Проведенный обзор взаимоотношений социологической теории и теории организации позволяет сделать несколько выводов. Своим появлением и социология, и теория организации обязаны ряду широких институциональных изменений, произошедших в Западной Европе и США в XVIII–XIX столетиях. Эти изменения можно обозначить как процесс модернизации – создания общества современного типа. Классическая теория менеджмента своим появлением обязана общему распространению позитивистского подхода. Она вобрала в себя многие явные и неявные предпосылки позитивизма, органицизма, социологизма. Дальнейшее развитие социологии и теории организации демонстрирует их тесную взаимосвязь и взаимообусловленность. Организационные исследования провоцировали появление новых идей в социологии. Новые социологические концепции стали теоретической основой для появления новых подходов в теории организации.

Ссылки:

1. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997. 270 с.
2. Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С. 644–706.
3. Конт О. Общий обзор позитивизма. Изд. 2-е. М., 2011. 296 с.
4. Buckley W. *Sociology and Modern Systems Theory*. Englewood Cliffs, 1967.
5. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. М., 1991. 104 с.
6. Weber M. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York, 1997. 448 p.
7. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. С. 44–344.
8. Ashley D. *Sociological Theory: Classical Statements*. Boston, 1990. P. 262.
9. Merton R. *Bureaucratic Structure and Personality* // Merton R. *Social Theory and Social Structure*. New York, 1968. P. 249–260.
10. Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York, 2003. 192 p.
11. Simon H. *Administrative Behavior*. New York, 1976.
12. March J., Simon H. *Organizations*. New York, 1958.
13. Mead G. *Mind, Self, and Society*. Chicago, 1967. 401 p.
14. Blumer H. *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Berkley, 1986. 213 p.
15. Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни. М., 2000. 304 с.
16. Шюц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии. М., 2003. 336 с.
17. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995. 322 с.
18. Silverman D. *The Theory of Organizations*. London, 1970.
19. Ibid. P. 153.
20. Meyer J., Rowan B. *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony* // *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 83, issue 2. P. 341.

References:

1. Parsons, T 1997, *The system of modern societies*, Moscow, 270 p.

2. Weber, M 1990a, 'Politics as a Vocation', *Selected works*, Moscow, p. 644-706.
3. Comte, A 2011, *Overview positivism*, Moscow, 296 p.
4. Buckley, W 1967, *Sociology and Modern Systems Theory*, Englewood Cliffs.
5. Taylor, F 1991, *The principles of scientific management*, Moscow, 104 p.
6. Weber, M 1997, *The Theory of Social and Economic Organization*, New York, 448 p.
7. Weber, M 1990b, 'The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism', *Selected works*, Moscow, p. 44-344.
8. Ashley, D 1990, *Sociological Theory: Classical Statements*, Boston, p. 262.
9. Merton, R 1968, 'Bureaucratic Structure and Personality', *Social Theory and Social Structure*, New York, p. 249-260.
10. Mayo, E 2003, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York, 192 p.
11. Simon, H 1976, *Administrative Behavior*, New York.
12. March, J & Simon, H 1958, *Organizations*, New York.
13. Mead, G 1967, *Mind, Self, and Society*, Chicago, 401 p.
14. Blumer, H 1986, *Symbolic Interactionism; Perspective and Method*, Berkley, 213 p.
15. Hoffmann, I 2000, *Presentation of Self in everyday life*, Moscow, 304 p.
16. Schutz, A 2003, *Semantic structure of the everyday world: essays on phenomenological sociology*, Moscow, 336 p.
17. Berger, P & Lukman, T 1995, *Social Construction of Reality*, Moscow, 322 p.
18. Silverman, D 1970, *The Theory of Organizations*, London.
19. Silverman, D 1970, *The Theory of Organizations*, London.
20. Meyer, J & Rowan, B 1977, 'Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony', *American Journal of Sociology*, vol. 83, issue 2, p. 341.