

## СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ: РОЛЬ ЗАРУБЕЖНЫХ ШКОЛ В СТАНОВЛЕНИИ

**С.А.Ильиных**

Новосибирский государственный  
университет экономики и управления

Иi.sa@mail.ru,

В статье рассматриваются вопросы становления и развития теории социологии управления. Анализируются идеи школы научного управления, классической школы, школы человеческих отношений, школы науки управления. Дается анализ идей основных представителей этих школ. Школа научного управления привнесла в теорию социологии управления идеи отбора работников, обучения персонала, обеспечения работников необходимыми для выполнения заданий ресурсами, использования материального стимулирования для повышения производительности труда, применения научного анализа для лучшего способа выполнения задачи. Представители классической школы внесли существенное понимание в специфику управленческой деятельности специалистов-инженеров. Концепция человеческих отношений дополнила будущую теорию социологии управления идеями о важности учета человека, его социальных отношений и психологических особенностей. Школа науки управления внесла свой вклад в социологию управления, акцентировав внимание на организации как комплексной системе, на вопросах стимулирования и мотивации, на взаимосвязи формальной и неформальной организации, на моральной ответственности.

**Ключевые слова:** управление, социология управления, школы социологии управления.

DOI: 10.17212/2075-0862-2015-2.1-94-106

Социология управления относится к тем социологическим отраслевым дисциплинам, которые продолжают активно формироваться, приращивать новое знание. Вместе с тем представляет интерес также и история становления этой науки. Задолго до появления такой отрасли научного знания, как «Социология управления», начали складываться первые «крупницы» знания, имеющие непосредственное отношение к ее современным теоретическим основам. Так, в донаучном этапе (с древнейших времен до 30–40 гг. XIX в.) под управлением понималось управление производством и государственное управление. Еще Аристотель развивал идеи государственного управления. Аристотель выделяет четыре способа принятия решений, свойствен-

ных демократическому государственному управлению. Суть первого способа состоит в том, что право принятия решения предоставляется каждому из граждан в порядке очередности. Должности же замещаются всеми гражданами поочередно. В полном составе граждане собираются на совещание только тогда, когда речь идет о вопросах законодательства и вопросах, касающихся самого государственного устройства, а также для заслушивания распоряжений должностных лиц [8, с. 450–451].

Второй способ заключается в том, что совместно граждане совещаются, сходятся для избрания должностных лиц по вопросам, касающимся законодательства, войны, мира и принятия отчета. В остальных случаях действуют особые для каждой отрасли

управления должностные лица, назначенные из всех граждан путем избрания или посредством жребия. При третьем способе граждане собираются вместе в целях избрания должностных лиц, принятия отчетов и обсуждения вопросов относительно войны и союзов. Другими делами управляют должностные лица, назначенные по мере возможности путем избрания.

Четвертый способ заключается в том, что все граждане совещаются в объединенном собрании обо всех государственных делах. Должностные лица ни по какому вопросу не могут выносить своего решения. Они дают только предварительное заключение [8, с. 451–452].

Главным в учениях китайских мыслителей был вопрос о «наилучшем управлении государством», точнее, вопрос о том, какими качествами должны обладать управляющие и управляемые для того, чтобы в стране царил порядок и умиротворенность. Отсюда тесная связь политической и этической проблематики в учениях Конфуция, Мо Цзы, Мэн Цзы, школы фацзя. В конфуцианстве, например, это переплетение весьма заметно. Каждый, по Конфуцию, должен стремиться стать благородным человеком (цзюньцзы). Основа же цзюньцзы – уважение к ЛИ. Это понятие невозможно однозначно и одним словом перевести на русский язык. Оно означает сложившиеся правила благопристойности, ритуалы, традиции управления [6].

В Новое время появляются первые работы по менеджменту. Мы полагаем, история развития теории организаций и вся история развития науки управления организациями, теории менеджмента есть одновременно и история «предвосхищающего» развития теории социологии управления.

Проанализируем, какие идеи некоторых зарубежных школ, концепций и направлений управления организацией внесли вклад в гипотетическую на тот момент времени теорию социологии управления. Обратим внимание еще раз на то, что в подавляющем большинстве ученые не обращались к понятию «социология управления». Знание и представление об этом феномене, будучи «вкрапленным» в общую теорию организаций, накапливалось постепенно. Поэтому, анализируя ту или иную концепцию, мы будем указывать на ее вклад в теорию социологии управления, которая сформируется намного позже.

«Классическая школа», представленная такими именами, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, А. Гьюлик, А. Урвик, М. Вебер, внесла свой вклад в будущее развитие теории социологии управления, разработав научную теорию управления организацией. В ней общий акцент ставился на использовании принципов управления, на проектировании организационной структуры, на «идеальном» типе организации. Фредерик Уинслоу Тейлор относится к числу первооткрывателей научного управления организацией [10]. Его вклад в развитие теории социологии управления состоит в создании фундамента управления на основе науки, заменяющего собой старые, традиционные методы работы; отборе рабочих на основе научных критериев, их тренировке и обучении; сотрудничестве между администрацией и рабочими при практическом внедрении научно разработанной системы организации труда; равномерном распределении труда и ответственности между администрацией и рабочими [2, с. 54].

Если Ф. Тейлор основное внимание обращал на управление рабочей группой, то А. Файоль стал известен как разработ-

чик общих принципов управления. Он указывал, что «управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать; предвидеть, то есть учитывать грядущее и вырабатывать программу действия, организовывать, то есть строить двойной – материальный и социальный – организм предприятия; распоряжаться, то есть заставлять персонал надлежаще работать; координировать, то есть связывать, объединять, гармонизировать все действия, все усилия; контролировать, то есть заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям» [11, с. 12]. При таком понимании управления становится очевидным, что оно задействует не только руководителей, но и подчиненных – «голову и члены социального тела». Персонал предприятия должен обладать теми же установками, что и руководство: технической, коммерческой, финансовой, страховой, учетной, административной. Более того, каждый член общества должен обладать некоторыми знаниями принципов административной работы.

Рассмотренные выше аспекты, а также разработка таких 14 принципов управления, как разделение труда, власть, дисциплина, единство распорядительства, единство руководства, подчинение частных интересов общему, вознаграждение, централизация, иерархия, порядок, справедливость, постоянство состава персонала, инициатива, единение персонала, являются важным вкладом Файоля в теорию социологии управления. Отвечая на поставленный выше вопрос, здесь мы видим, что управление – это менеджмент.

Гаррингтона Эмерсона также можно отнести к предвестникам теории социологии управления. С этой точки зрения представ-

ляют интерес разработанные им двенадцать принципов производительности: точно поставленные цели, здравый смысл, компетентная консультация, дисциплина, справедливое отношение к персоналу, оперативный, надежный, полный, точный и постоянный учет, диспетчирование, нормы и расписание, нормализация условий, нормирование операций, написанные стандартные инструкции, вознаграждение за производственный труд. При этом ему удалось показать, что происходит при неверной интерпретации и реализации каждого принципа. Например, описывая такой принцип, как здравый смысл, он подчеркивает, что немедленная выгода часто находится либо в противоречии со здравым смыслом, либо имеет низший здравый смысл в достижении низких идеалов [12, с. 129].

Эмерсон внес свой вклад в теорию социологии управления благодаря идеям, во-первых, справедливого отношения к персоналу, который предстает как «живой материал», а не только «технический», в связи с этим поднимается вопрос и о соответствующих условиях труда; во-вторых, акценту на таких аспектах организации труда, как учет, диспетчирование, нормы, стандартные инструкции, что помогает четко формализовать деятельность; в-третьих, установлению связи между сутобо производственными принципами и уровнем жизни семьи, и даже государства. Например, при конфликтах, скандалах на работе страдает государство, расплачиваются также женщины и дети. Тем самым автор сумел связать в единую систему три фактора: государство-организация-семья. В социологии управления, появившейся намного позже, мы увидим, что эти три важнейших института общества находятся в тесной взаимозависимости.

Лютер Гьюлик и Линдалл Урвик являются последователями «классической» теории управления. Их вкладом в развитие теории социологии управления можно считать формальный, внеличностный подход к организации. Л. Урвик утверждал, что при проектировании организационной структуры нельзя исходить из наличия тех или иных конкретных лиц, которые будут работать в организации. Сначала нужно создать формальную структуру, а затем принять все меры, чтобы найти подходящих людей или добиться их соответствия структуре. Большое внимание авторы уделяют «принципу делегирования полномочий». Урвик утверждает, что «отсутствие мужества делегировать должным образом и отсутствие знания, как это делать, являются одной из наиболее распространенных причин неполадок в организации» [2, с. 78]. Делегирование, по его мнению, является важнейшим условием эффективной работы управляющих. При этом ответственность лиц, получивших определенную власть, должна быть абсолютной в тех границах, которые установлены для данной должности. В связи с этим возрастает роль следующего важного принципа, рассмотренного учеными, – принципа «сопоставимости ответственности и власти».

Идеи, привнесенные учеными в будущую теорию социологии управления, состоят в подходе к структуре организации на строго формальной основе. Это обуславливает более ясное понимание процессов именно этой стороны любой социальной организации. Формальный подход к роли руководителя дает ясную картину его власти, ответственности и умения делегировать полномочия, что высвобождает часть времени самого руководителя и воспитывает в подчиненных чувство ответственно-

сти. Представители «классической школы» внесли существенное понимание в специфику управленческой деятельности специалистов-инженеров. Урвик критиковал инженеров за узкий взгляд на эту деятельность, убеждал, что инженерная подготовка не дает автоматически знаний в области управления.

Еще одним представителем этой школы является Макс Вебер. Как известно, он является автором и разработчиком «идеального типа» административного управления. Суть «идеального типа» сводится к тому, что вся деятельность организации расчленяется на более простые операции. В связи с этим возникает необходимость строгого формального определения задач для каждого подразделения организации. Для того чтобы организация эффективно функционировала, обязательна иерархия, которая представляет собой не только подчиненность, но и ответственность вышестоящих лиц за своих подчиненных. Наибольшую эффективность организации, а также предсказуемость поведения всех членов способен обеспечить «идеальный тип» организации – бюрократия. Ее преимущества так же велики, как преимущества машины над немеханическим способом производства [17, с. 214]. Основное, что обращает на себя внимание в бюрократии, – это безличность. М. Вебер полагает: «Вместо человеческого участия, покровительства, ласки, благодарности и гнева, характерных для традиционного и частично харизматического господства, современная культура требует от административного аппарата, который ее поддерживает, деловитости и специализации. Современная бюрократия безлична, что дает возможность определить будущее администрации в культуре [18, с. 574].

Данное положение М. Вебера можно рассмотреть как весьма важное по отношению к социологии управления, поскольку в нем содержатся важные идеи управления организацией. «Идеальная» организация управления, во-первых, способствует четкой направленности на достижение целей организации; во-вторых, помогает быстро принятию решений в силу ее рациональности и безличности; в-третьих, приводит к тому, что поведение членов организации становится предсказуемым. В данном случае предсказуемость означает управляемость.

Следующая концепция – концепция «человеческих отношений» – восполнила недостатки научной школы управления и, соответственно, привнесла свой вклад в социологию управления. Идея о том, что решающее значение для роста производительности труда рабочих оказывают не материальные, а главным образом психологические и социальные факторы, была обоснована в работах Мэри Паркер Фоллетт. Она особое внимание уделила проблеме власти и авторитета. Власть, по Фоллетт, есть способность добиваться определенных целей, быть их причиной, порождать изменения, а авторитет – это обладание властью, право создавать и осуществлять власть [2, с. 98]. Она выдвигает идею совместной власти, а не доминирующей. Еще одним из интересных положений управления организацией является «обезличивание приказов». Работа должна быть организована таким образом, чтобы вместо отдачи приказов начальник и подчиненный следовали «требованиям ситуации» [2, с. 102]. Место «личного контроля» займет «контроль фактов». Таким образом, заслугой М. Фоллетт можно считать акцент на социальной и психологической сторонах в управлении.

Работы следующего представителя концепции «человеческих отношений» позволяют отметить большой вклад в теорию социологии управления. Элтон Мэйо, проводя крупномасштабные и долговременные эксперименты (с 1927 по 1939 г.), обнаружил, что эффективность управления зависит не только от технических условий, но и от социальных и психологических факторов. Он пришел к выводу, что работник стремится, в первую очередь, установить значимые социальные связи и только после этого выполняет экономическую функцию [15, с. 18]. Поэтому необходимо построение новых организационных отношений, учитывающих вышеназванные факторы трудовой деятельности людей и обеспечивающих жизнь, наполненную смыслом.

Мэйо первым выделил в составе любой социальной организации формальную и неформальную сторону. Оказалось, что существующие в организациях группы имеют собственные нормы, правила и преследуют собственные цели. Доверительные отношения с работниками показали, какую роль в создании особого психологического климата играет внимание к их личной ситуации. Тогда же была высказана гипотеза о существовании коллективных, а не только индивидуальных факторов производительности, о групповой «субкультуре» поведения [1, с. 28].

Итак, существенным вкладом в развитие теории социологии управления, внесенным Э. Мэйо, является понимание следующего: 1) решающее значение для роста производительности труда имеют не столько материальные факторы, сколько психологические и социальные; 2) организация должна быть в большей степени ориентирована на людей, чем на производство; 3) ответственность за развитие организации лежит на

высшем руководстве; 4) любая организация имеет двойную структуру – формальную и неформальную. Часто нормы и ценности этих двух структур не совпадают, что и служит источником конфликтов и низкой производительности труда; 5) необходимо учитывать при управлении организацией психологические и социальные особенности, присущие определенным организационным группам.

Ф. Ретлисбергер продолжил развитие идей, созревших в ходе Хоторнского эксперимента. Акцент был перенесен на «человеческую сторону» производственной жизни: формальная организация рассматривалась как «чертеж функциональных связей», а ее успех определяли люди, работающие в ней. И Ретлисбергером была признана необходимость отказаться от представления о поведении рабочего как о прямой организации стимулов по формуле «стимул–реакция». Он вывел новую формулу:  $S - A - R$ , где  $A$  – attitudes (англ.) – установка [1, с. 32–33]. Установки поведения отдельного сотрудника формируются не сами по себе, а под воздействием групповых привычек и традиций. Иными словами, в социальной организации функционируют установки отдельных сотрудников, которые управляются групповыми установками. Таким образом, новое «зерно», привнесенное Ф. Ретлисбергером в теорию социологии управления, касалось роли личных и групповых установок на социальное поведение индивидов в организации.

Итак, на наш взгляд, концепция «человеческих отношений» дополнила будущую теорию социологии управления идеями о важности учета человека, его социальных отношений и психологических особенностей.

Теория «человеческих отношений» дала толчок развитию нового управленческого подхода – поведенческого (школа «поведенческих наук»). Среди наиболее крупных фигур этого направления можно упомянуть Криса Арджириса, Ренсиса Лайкерта, Абрахама Маслоу, Дугласа МакГрегора и Фредерика Герцберга. Теория К. Арджириса привносит в теорию социологии управления следующие идеи: 1) поведение работников зависит от административной политики; 2) формальная организация накладывает ограничения на развитие ее членов, в результате чего возникает апатия и др.; 3) решением проблемы может быть кропотливая работа по устранению факторов, мешающих индивидуальному развитию, что приводит к постоянному и прогнозируемому развитию организации [13].

Вклад Р. Лайкерта в теорию социологии управления состоит в разработке следующих положений. Во-первых, в высокоэффективных организациях присутствует принцип взаимоотношений поддержки, групповое принятие решений и групповые методы управления, постановка амбициозных производственных целей. Во-вторых, руководители групп выступают соединительными звеньями, объединяющими группу с группой, и таким образом координируют деятельность своих групп с другими. В-третьих, эффективность организации зависит от способности реагировать на изменяющийся характер окружающей среды. Для адекватной реакции на давление внешней среды организация должна обладать гибкостью. Лайкерт разработал концепцию долговременной эффективности организации [5, с. 45–47]. Он выделил три типа переменных, которые определяют эффективность: причинные, промежуточные и результирующие. Причинные пере-

менные включают в себя внутриорганизационные факторы: формальная структура организации, экономическая стратегия, социальная политика, профессионально-квалификационный состав работников и т. д. Промежуточные переменные связаны с человеческим фактором. Сюда входят отношение к труду и навыки людей, организационный климат, методы принятия решений, отношения с руководством, лояльность, способы стимулирования и мотивации деятельности, традиции рабочей группы, цели и ценности индивидов. Результирующие переменные выражали конечный результат – рост или падение производительности труда и прибыли, качество услуг. Первый тип переменных воздействует на второй, и только после этого возникает третий тип переменных. По мнению Лайкерта, попытки непосредственного воздействия на промежуточные переменные не приводят к успеху. Как видим, заслугой Р. Лайкерта является установление взаимосвязи между формальной стороной организации и людьми, что важно в теории социологии управления.

Нужно сказать, что представители школы «поведенческих наук» ставили перед собой цель – добиться повышения эффективности работы за счет человеческих ресурсов. Абрахам Маслоу, Фредерик Герцберг, Дуглас МакГрегор первыми указали на роль мотивов и потребностей в трудовой деятельности человека. А. Маслоу известен как основатель иерархической теории потребностей. Ученый расположил все потребности в восходящем порядке от низших биологических до высших духовных [7]. Им были выделены следующие потребности: физиологические (витальные), экзистенциальные (в безопасности, уверенности в завтрашнем дне, свободе от страха),

социальные (потребности принадлежности коллективу, группе, потребность любви), престижные (потребности самоуважения и уважения «значимыми» другими, статус, престиж), духовные (потребности самоактуализации). Первые два типа потребностей названы первичными (врожденными), остальные – вторичными (приобретенными). Отметим те идеи А. Маслоу, которые оказались важными для теории социологии управления. Во-первых, для удовлетворения более высокой потребности требуется больше условий. Во-вторых, из двух удовлетворенных потребностей высшей приписывается большая ценность. Поэтому нужно создавать в организации условия для удовлетворения именно этого вида потребностей. В-третьих, низшие потребности более локализованы и более ограничены, чем высшие. Это означает, что последние могут удовлетворяться безгранично, что необходимо учитывать и создавать условия для возможности безграничного профессионального роста индивида в коллективе. В-четвертых, необходимо создавать условия для реализации индивидом высших потребностей, поскольку их удовлетворение имеет более благоприятные социальные последствия: чем выше потребность, тем она менее эгоистична.

Ф. Герцберг в 50-х годах прошлого века разработал новую теорию «обогащения работы» [14]. Он классифицировал побуждения к труду по характеру их действия и разбил их на две группы: внешне-гигиенические и внутренние факторы. Первые включают в себя все внешние условия среды (заработная плата, межличностные отношения, условия труда). Именно они часто вызывают недовольство. Улучшение условий вначале действует как стимул, но потом они воспринимаются как должное. Внутренние

факторы, а именно содержание работы, выступают мотиваторами поведения. Когда индивид удовлетворен собственными достижениями, у него возникает стремление к продвижению и самореализации. Моральные стимулы действуют более надежно и длительно. Таким образом, существенным вкладом Ф. Герцберга в понимание феномена организационной культуры можно считать представления о содержании трудовой мотивации. Гигиенические факторы абсолютно необходимы, они должны удовлетворяться как можно полнее, иначе возникает неудовлетворенность и ухудшаются результаты труда. Но все-таки они мотивируют не в достаточной степени. И только в случае, если объем операций обогащен, а работа требует определенных усилий и обеспечивает возможность признания, продвижения, ответственности, возникает мотивация на постоянный эффективный труд.

Наиболее последовательно теория мотивации была разработана профессором школы менеджмента Мичиганского университета Дугласом МакГрегором. Он предложил две концепции организации управления, условно называемые «теория X» и «теория Y» [16]. «Теория X» исходит из того, что люди не любят свою работу, поэтому их нужно принуждать, осуществляя строгий контроль. Средний человек предпочитает, чтобы им управляли, старается не брать на себя ответственность, имеет относительно низкие амбиции. Поэтому естественным в этой теории является применение в качестве главного стимула принуждения, а вспомогательного – материального поощрения. В основе «теории Y» совсем иные предпосылки: в мотивах людей преобладают социальные потребности и желание хорошо работать. Внешний контроль

и угроза наказания не являются стимулами для побуждения человека к деятельности для достижения организацией своих целей. Ответственность и обязательства по отношению к целям организации зависят от вознаграждения, получаемого за результаты труда. Наиболее важным является вознаграждение, которое связано с удовлетворением потребностей в самовыражении. Эта теория, считает МакГрегор, обращает внимание на природу отношений, создание среды, «благоприятствующей возникновению преданности организационным целям и предоставляющей возможность для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при достижении их» (цит. по: [2, с. 120]). Укажем, что привносит теория МакГрегора в теорию социологии управления. Во-первых, в процессе мотивации необходимо сосредоточиваться не на биологических, а на социальных потребностях. Во-вторых, индивид может воспринимать работу как источник удовлетворения или как наказание в зависимости от условий труда. В третьих, угрозы наказания и принуждение не могут быть главными стимулами в работе.

Таким образом, идеи мотивации работающего человека, разработанные А. Маслоу, Ф. Герцбергом и Д. МакГрегором, обогатили будущую теорию социологии управления. Заслугой этих ученых можно считать выделение человека в особый ресурс, возможности которого только возрастают при соответствующей мотивации.

Укажем на еще одно направление научной мысли, которое повлияло на развитие теории социологии управления. Речь идет о *школе науки управления*. Она формировалась под влиянием идей структурного функционализма Т. Парсонса, Р. Мертона, Л. Берталянди и др. В этом направлении органи-



зация рассматривается как комплексная система, имеющая множество подсистем: индивид, формальная и неформальная структура, статусы, роли, физическое окружение. Основой этой сложной структуры является связь или связующие процессы, а именно коммуникация, равновесие, принятие решений. Коммуникация необходима как для побуждения к действию, так и для контроля, координации. Равновесие является механизмом стабилизации организационного целого, его адаптации к изменяющимся условиям. Принятие решений есть средство регулирования и стратегического руководства. Главным фактором, интегрирующим организацию, является цель.

Честер Барнард, один из представителей этой школы, создал целостную теорию организации управления [2, с. 207–218]. Он уделяет значительное внимание вопросам мотивации и, в частности, проблеме равновесия между вкладом и удовлетворением. По его мнению, если каждый человек получает обратно только то, что вкладывает, то отсутствует стимул. Именно удовлетворение индивида в обмен на свой вклад и будет стимулом. Поэтому первой задачей администраторов является управление «экономикой стимулов» внутри организации. Барнард выделяет четыре основных типа «общих стимулов», влияющих на поведение человека в организации: 1) привлекательность, присутствующая работе; 2) условия труда и их соответствие взглядам и навыкам работы данного лица; 3) возможность ощущать личное участие в ходе работы; 4) возможность общения с другими, соответствие условий работы представлениям данного лица относительно норм товарищества. Подход Ч. Барнарда способствовал впоследствии исследованию ряда имплицитных про-

блем в организации, и в частности гендерных (см. об этом работы [3, 4]).

Большое внимание автор посвящает проблеме формальной и неформальной организации, их тесной взаимосвязи. На основе концепции формальной и неформальной организаций Барнард приходит к выводу о проблеме авторитета. Критерием оценки авторитета является принятие или непринятие индивидами адресованных им приказов. Проблема принятия авторитета должна рассматриваться с зоной индифферентности, означающей, что каждый в организации охотно принимает приказы лишь в определенных границах. Особое место в его работах уделено проблеме связи. Любая форма деятельности сохраняет свою целостность благодаря способности ее членов поддерживать взаимные связи. Он определяет ряд формальных принципов связи. 1) Каналы связи должны быть точно определены и хорошо известны всем членам организации. 2) Каждое лицо в организации должно иметь определенную формальную связь в виде субординации. 3) Линия связи должна быть по возможности максимально прямой и короткой. 4) Линия связи должна всегда использоваться целиком. 5) В центрах коммуникации крупных организационных систем нельзя ожидать от одного ответственного лица компетентного отношения ко всему многообразию сложных сообщений. 6) Нельзя допускать прерывание связи. 7) Каждое лицо, отдающее распоряжение, обязано действовать в пределах своей компетенции [2, с. 214–215].

Тесно связанным с теорией социологии управления оказался вопрос о моральной ответственности, морали организации. Понятие ответственности сводится Ч. Барнардом к комплексу моральных,

юридических, технических, профессиональных комплексов. Организации оказываются эффективными не в силу внешних санкций, а вследствие чувства морального долга у членов организации, некоего ощущения внутренней вины. Поэтому моральные факторы должны подвергнуться тщательному учету. По его мнению, управленческие решения всегда связаны с вопросами морали.

Таким образом, идеи Барнарда внесли вклад в теорию социологии управления благодаря вопросам стимулирования и мотивирования персонала, взаимосвязи формальной и неформальной организаций, моральной ответственности.

Герберт Саймон рассматривает организации как системы, в которых люди являются «механизмами, принимающими решения» [9]. Идеи Г. Саймона обогатили будущую теорию социологии управления тем, что каждый индивид, внося в данную организацию труд или капитал, исходит из того, что удовлетворение от этого будет больше удовлетворения, которое он получил бы, отказавшись участвовать в этой организации. Индивид руководствуется личными соображениями в тот момент, когда принимает решение о своем участии в организации. После принятия им этого решения личные цели уже перестают быть доминирующими и начинают подчиняться целям организации. В том случае, когда все члены организации готовы активно участвовать в деятельности, служа в большей степени организационным целям, организация имеет «высокий моральный уровень». Это свидетельствует о том, что «механизм влияния» в организации создает равновесие между вкладом и побуждением. «Механизм влияния» включает в себя авторитет, обучение, рекомен-

дации и др. Поэтому нужно использовать разные формы влияния. Искусство управления, по Саймону, состоит в том, чтобы работник совершал желаемые действия скорее вследствие своей собственной мотивации, чем под воздействием формальных инструкций. Таким образом, вкладом Саймона в теорию социологии управления являются вопросы удовлетворенности, мотивации, механизмов влияния, а также идеи о принятии решений, которые автор рассматривает как на уровне персонала, так и на уровне руководства. Важным моментом, касающимся принятия решений на уровне персонала, можно считать «идентификацию» персонала, в результате которой личная цель начинает подчиняться организационной. При идентификации всего персонала организация обретает высокий моральный уровень.

Подведем итоги и кратко опишем, какие идеи зарубежных ученых в той или иной мере обогатили будущую теорию организационной культуры. *Школа научного управления* привнесла в теорию социологии управления идеи отбора работников, которые более всего подходят для выполнения задач, обучения персонала, обеспечения работников необходимыми для выполнения заданий ресурсами, использования материального стимулирования для повышения производительности труда, применения научного анализа для лучшего способа выполнения задачи. *Классическая школа* сделала акцент на том, что существуют принципы управления, функции управления, системный подход к управлению всей организацией. *Школа человеческих отношений* дополнила теорию социологии управления знанием о применении приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удов-

летворенности и производительности; применении наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом. *Школа науки управления* внесла свой вклад, акцентировав внимание на организации как комплексной системе, в основе которой лежит связь; на вопросах стимулирования и мотивации, на взаимосвязи формальной и неформальной организации, на моральной ответственности. Таким образом, каждая из описанных зарубежных теорий, изучая вопросы, касающиеся проблем функционирования организации, одновременно нарабатывала и «материал» для будущей теории социологии управления.

#### Литература

1. *Вильховченко Э.Д.* Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений» в промышленности. – М.: Наука, 1971. – 207 с.
2. *Гвишиани Д.М.* Организация и управление. Изд. 3-е, перераб. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998. – 332 с.
3. *Ильиных С.А.* Гендерная теория управления // Идеи и идеалы. – 2012. – № 2(12). – Т. 1. – С.115-126.
4. *Ильиных С.А.* Концепты маскулинности и фемининности в русле гендерного подхода // Идеи и идеалы. – 2011. – № 4(10). – Т. 1. – С. 131–145.
5. *Кравченко А.И.* Социология управления: фундаментальный курс: учеб. пособ. для студ. вузов / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – М.: Академ. Проект, Трикста, 2004. – 1136 с.
6. *Лебедев В.* Китайская философия управления, не имеющая себе равных // Вестник.– URL:<http://www.vestnik.com/issues/97/0708/win/lebedev.htm> (Дата обращения: 19.02.2015)
7. *Маслоу А.* Мотивация и личность. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
8. *Платон.* Политика. Наука об управлении государством / Платон, Аристотель. – М.: Изд-во Эксмо; СПб.: Terra Fantastica, 2003. –859 с.
9. *Саймон Г.* Менеджмент в организациях: пер. с англ. / Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсон. – М.: Экономика, 1995. – 335 с.
10. *Тейлор Ф.У.* Научная организация труда // Управление – это наука и искусство? – М.: Республика, 1992. – С. 222–305.
11. *Файоль А.* Общее и промышленное управление // Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это искусство. – М.: Юнити, 2002. – С. 9–86.
12. *Эмерсон Г.* Двенадцать принципов производительности // Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это искусство. – М.: Юнити, 2002. – С. 87–305.
13. *Argyris C.* The Application of Organizational Sociology. Cambridge University Press, 1972.
14. *Herzberg F.* The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mauser, B.B. Snyderman. – New York: Wiley, 1959.
15. *Mayo E.* The Human Problems of an Industrial Civilization. – L., 1949.
16. *McGregor D.M.* The Human Side of Enterprise. – N.Y., 1960.
17. *Weber M.* Essays in Sociology. N.Y., 1964.
18. *Weber M.* Wirtschaft und Gesellschaft. Tubingen, 1956. B.2.

## SCIOLOGY OF MANAGEMENT: THE ROLE OF FOREIGN SCHOOLS IN ITS DEVELOPING

S.A. Ilynykh

Novosibirsk State University  
of Economics and Management,  
Novosibirsk

Ili.sa@mail.ru

The author considers issues establishment and development of the theory of sociology of management. The author analyzes ideas of scientific management school, classical school, the school of human relations, school of management science. The analysis of the main ideas of the representatives of these schools. The school of scientific management brought to the theory of sociology of management ideas of selection of employees; staff training; providing employees with the necessary resources to perform tasks; the use of material incentives to improve productivity; the application of scientific analysis for a better way to complete the task. The representatives of the classical school made a significant insight into the specifics of the management activity of specialists - engineers. The concept of human relations supplemented future theory of sociology of management ideas of the importance of registration the human, his social relations and psychological characteristics. School of of management science has contributed to the sociology of management, focusing on the organization as an integrated system; on issues of incentives and motivation, on the relationship of formal and informal organizations on moral responsibility.

**Keywords:** management, sociology of management, schools of the sociology of management.

DOI: 10.17212/2075-0862-2015-2.1-94-106

### References

1. Vilkhovchenko E.D. *Kritika sovremennoj burzhuažnoj teorii «chelovecheskikh otnoshenij» v promyshlennosti* [Kritik of the modern bourgeois theory of «the human relations» in the industry]. Moscow, 1971. 207 p.
2. Gvishiani D.M. *Organizatsiya i upravlenie* [Organization and management]. Moscow, 1998. 332 p.
3. Ilynykh S.A. *Gendernaya teoriya upravleniya* [Gender theory of management] // *Idey i ideally*. Novosibirsk 2012. No. 2(12). Vol. 1, pp. 115–126.
4. Ilynykh S.A. *Kontsepty maskulinnosti i femininnosti v rusle gendernogo podkhoda* [Concepts of a maskulinnost and a femininnost in line with gender approach] // *Idey i ideally*. Novosibirsk, 2011. No. 4(10). Vol.1, pp. 131–145.
5. Kravchenko A.I. *Sotsiologiya upravleniya: fundamental'nyj kurs* [Sotsiology of management: fundamental course] / A.I. Kravchenko, I.O. Tyurin. Moscow, 2004. 1136 p.
6. Lebedev V. *Kitajskaya filosofiya upravleniya, ne imeyushhaya sebe ravnykh* [The Chinese philosophy of management which doesn't have equal]. URL: <http://www.vestnik.com/issues/97/0708/win/lebedev.htm>.
7. Maslow A. *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and personality]. St. Petersburg, 2006. 352 p.
8. Platon. *Politika. Nauka ob upravlenii gosudarstvom* [Policy. Science about government] / Platon, Aristotle. Moscow, 2003. 859 p.
9. Simon G. *Menedzhment v organizatsiyakh* [Management in the organizations] / G. Simon, D. Smitburg, V. Thompson. Moscow, 1995. 335 p.
10. Taylor F.U. *Nauchnaya organizatsiya truda* [The scientific organization of work] // *Upravlenie – esto nauka i iskusstvo?* [Management is a science and art?]. Moscow, 1992, pp. 222–305.
11. Fayol A. *Obshee i promyshlennoe upravlenie* [General and industrial department] / A. Fayol, G. Emerson, F. Taylor, G. Ford // *Upravlenie – esto iskusstvo* [Management is an art]. Moscow, 2002, pp. 9–86.

12. Emerson G. *Dvenadtsat' printsipov proizvoditel'nosti* [Twelve principles of productivity] // Fayol A., Emerson G., Taylor F., Ford G. *Upravlenie – ehto iskusstvo* [Management is an art]. Moscow, 2002, pp. 87–305.
13. Argyris C. *The Application of Organizational Sociology*. Cambridge University Press, 1972.
14. Herzberg F. *The Motivation to Work* / F. Herzberg, B. Mauser, B.B. Snyderman. New York : Wiley, 1959.
15. Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. L., 1949.
16. McGregor D.M. *The Human Side of Enterprise*. N.Y., 1960.
17. Weber M. *Essays in Sociology*. N.Y., 1964.
18. Weber M. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tubingen, 1956. B. 2.