

*На правах рукописи*

**Малиев Инал Валерьевич**

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ  
СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

22.00.08. - социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Москва  
2004

Диссертация выполнена по кафедре методологии социологического исследования социологического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель: кандидат философских наук, доцент  
Костюченко Людмила Георгиевна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор  
Кочетков Владимир Викторович

кандидат социологических наук  
Мисихин Владимир Русланович

Ведущая организация: Российская академия госслужбы при президент РФ

Защита диссертации состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2004 г. в 15 часов на заседании Диссертационного совета Д.501.001.03 по социологическим наукам в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119992, ГСП-2, г. Москва, Воробьевы горы, МГУ имени М.В. Ломоносова, социологический факультет, аудитория № \_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки 1-го гуманитарного корпуса МГУ имени М.В. Ломоносова.

Автореферат разослан «\_\_\_» мая 2004 г.

Ученый секретарь Диссертационного совета,  
кандидат философских наук, доцент

Малиева Н.А.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

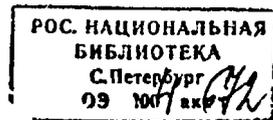
**Актуальность диссертационного исследования** определяется необходимостью реформирования науки и практики управления в условиях рыночной трансформации российского общества. В период радикальных социально-экономических изменений расшатываются традиционные основания условий и механизмов управления производством. При переходе к рынку критерии эффективности управления существенно трансформируются: основным фактором успеха организации оказывается способность Производить продукцию, пользующуюся спросом, и сокращать издержки производства, включая стоимость рабочей силы.

Именно в этих условиях меняется роль управления и менеджмента, усиливается значение мировоззрения руководителей и управленческих инноваций. Поэтому проблемы теории и практики управления находятся в центре внимания научной общественности.

Социальные перемены российского общества оказали влияние на формирование новых социологических подходов к организации и управлению. В отдельные отрасли социологического знания выделились социология организаций, социология управления, социология менеджмента и другие социолого-управленческие дисциплины. Институциональной основой этих процессов выступает открытие новых специализаций в сфере социологического образования и рост числа спецкурсов по управлению.

В связи с этим возникают проблема социологической интерпретации управления и менеджмента, а также проблема поиска их социокультурных оснований, определяемых в зависимости от типа цивилизации, уровня социально-экономического развития.

Одним из важнейших социологических показателей, отражающим состояние и эффективность системы управления, является состояние об-



щественного мнения, которое позволяет получить более адекватную оценку для использования и оптимизации различных механизмов управления.

Мнения людей, их интересы и оценки, безусловно, играют важную роль. Однако социологи, чтобы понять природу и реальные механизмы управления, должны учитывать не только субъективные представления людей, но и те объективные формы, которые образуют фундамент всей управленческой практики. Речь идет об основаниях социального управления, информация о которых не лежит, как известно, на поверхности управленческой деятельности, а скрыта в глубоких слоях культуры и социальной организации. Это - системы и модели управления, механизмы и структуры, парадигмы и принципы, традиции и инновации, ценности и образцы (модели) поведения людей.

Таким образом, проблема эффективности управления как обществом в целом, так и отдельными организациями наталкивается на необходимость раскрытия и изучения, социокультурных оснований управленческой деятельности.

### **Степень разработанности проблемы**

До недавнего времени в монографиях и учебниках по основам теории управления его основаниям уделялось недостаточно внимания. Чаще всего в них приводилось лишь описание канонов управления организациями на основе работ западных специалистов. Об изучении социокультурных оснований управления в России практически не упоминалось. Считалось, что в «закрытом обществе», которым до недавнего времени был Советский Союз, проблема выделения и изучения оснований не является актуальной. Ее вытесняли постулаты и догмы официальной идеологии.

Однако в современной научной литературе ситуация принципиально изменилась. Все книги, в которых рассматриваются основания управления, можно разделить на три проблемных направления: (1) проблемы раскрытия сущности (или природы) управления как социального (и культурного)

феномена; (2) проблемы анализа оснований управления глобальными процессами, осуществляемого в мировом (общесовременном) и социальном масштабе; (3) проблемы изучения оснований управления организациями - фирмами, компаниями, учреждениями и предприятиями.

1. К первой группе источников можно отнести работы отечественных и зарубежных авторов, в которых исследуется социальная природа управления, его социокультурные корни, философская и социологическая специфика. Теоретические проблемы анализа оснований управления разрабатываются учеными в рамках *философии управления* (З.И. Виноградова, Д.М. Гвишиани, В.С. Диев, О.Н. Жеманов, А.В. Кезин и др.)<sup>1</sup>, *социальной теории организаций* (Ю.Д. Красовский, Б.З. Мильнер, С.С. Фролов, В.В. Щербина и др.)<sup>2</sup>, *концепций менеджмента* (Т.М. Дридзе, А.В. Кезин, А.М. Короткое, А.И. Кравченко, Ю.Д. Красовский, В.И. Мухин, Ю.М. Плотинский, Е.А. Смирнов и др.)<sup>3</sup>, *социологии управления и организаций* (Ю.П.Аверин, Е.М. Бабосов, А.И. Кравченко, А.И. Пригожин, П.В. Романов, С.С. Фролов, В.В. Щербина и др.)<sup>4</sup>, *концепциях социального управления*

<sup>1</sup> Виноградова З.И., Виноградов И.Е., Щербакоева В.Е. Логика науки управления. М., 1998; Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1998; Жеманов О.Н. Менеджмент: социально-философский аспект. Екатеринбург, 1999; Диев В.С. Управленческие решения: неопределенность, модели, институция. Новосибирск, 2001; Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура. М., 2001.

<sup>2</sup> Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы. М., 1997; Мильнер Б.З. Теория организаций. М., 1998; Смирнов Э.А. Основы теории организации. М., 1998; Теория организаций и организационное проектирование / Под ред. Т.П. Фокиной, Н.Н. Слонова. Саратов, 1997; Фролов С.С. Социология организаций. М., 2001; Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М., 2000 и др.

<sup>3</sup> Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. М., 1999; Кравченко А.И. История менеджмента. М., 2000; Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура. М., 2001 (введение; 2.1; 3.2); Короткое Э.М. Концепция менеджмента. М., 1997; Мухин В.И. Основы теории управления. М., 2002; Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов, 2000; Смирнов Е.А. Современный руководитель: стратегии жизни и деятельности. М., 2002 и др.

<sup>4</sup> Бабосов Е.М. Социология управления. Минск, 2000; Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. М., 1995; Кравченко А.И. Социология менеджмента. М., 1999; Романов П.В. Социальная антропология организаций. Саратов, 1999; Пригожин А.И. Социология организаций. М., 1980; Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М., 1989; Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения. Кейс-стади практик управления в современной России. Саратов, 2000; Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов, 2000 и др.

и менеджмента (Ю.П. Аверин, В.Н. Иванов и др.)<sup>5</sup>, концепция социальной инженерии и социального проектирования<sup>6</sup> и др.

2. Вопросы глобального управления рассматриваются в трудах классиков социальной и управленческой мысли. Мыслители прошлого внесли огромный вклад в создание концепций исторического развития, которые повлияли на выработку оснований современного управления. Речь идет о *линейно-детерминистских концепциях* динамики общественного развития (Р. Оуэн, А.Шефтсбери, П.Гольбах, Ш.Монтескье, А.Тюрго, Ж. Кондорсе, Г. Спенсер, К. Маркс и др.)<sup>7</sup>, *теориях горизонтального измерения культуры* (Е. Берк, Ф. Шатобриан, А. Токвиль, М. Вебер, И.Г. Гердер, Б. Малиновский, К. Леви-Стросс, Т. Парсонс, С. Хантингтон, М. Герсковиц и др.) и *циклических моделях истории* (НЛ. Данилевский, А.Тойнби, О. Шпенглер, Вл. Соловьев, П. Сорокин, Л. Гумилев и др.)<sup>8</sup>.

В современной западной науке нам известны работы теоретиков капиталистической модернизации и постмодерна, в т.ч. концепция *позднего модерна* Ю. Хабермаса, *анализ миросистем* И. Валлерстайна, концепция *общества постмодерна* З. Баумана, концепция *программированного социума* А. Турена, *социология социальных изменений* П.Штомпки и др.<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Аверин Ю.П. Люди управляют людьми: модель социологического анализа. М., 1996; Слепенков И.М., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. М., 1990; Социальное управление: Словарь-справочник / Ю.П. Аверин, И.М. Слепенков и др. М., 1994; Основы современного социального управления: теория и методология / Под ред. В.Н. Иванова. М., 2000; Социальный менеджмент / С.Д. Ильенкова, В.Н. Журавлева, Л.Л. Козлова и др. М., 1998; Социальный менеджмент / Под ред. Д.В. Валового. М., 1999 и др.

<sup>6</sup> Социальная коммуникация и социальное управление в эквантропоцентрической и семисоциологической парадигмах. В 2 кн. / Отв. ред. Т.М. Дридзе. М., 2000;

<sup>7</sup> См.: Монтескье Ш. О духе законов: Избранные произведения. М., 1937; Тюрго А. Рассуждения о всеобщей истории. Избранные философские произведения. М., 1937; Кондорсе Ж. Эскиз исторической картины прогресса человеческого разума. М. 1936; Сен-Симон А. Избранные сочинения. В 2 т. М.-Л., 1948; Маркс К. Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч. 2 изд. Т.3; Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма: Избранные произведения. М., 1990.

<sup>8</sup> См.: Данилевский Н.Я. Россия и Европа. СПб., 1871; Ключевский В.О. Русская история. Полный курс лекций. В 3 кн. Кн. 1. М., 1993; Соловьев Вл. Россия и Европа. Соч. В 2 т. Т. 1. М., 1989; Тойнби А. Постижение истории. М., 1991;

<sup>9</sup> Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002; Бейхабиб С. Притязания культуры. Равенство и разнообразие в глобальную эру. М., 2003; Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001; Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века. М., 2003; Валлерстайн И. После либерализма. М., 2003; Турен А. Возращение человека действующего. М., 1998; Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне. М., 2003; Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996 и др.

Среди современных отечественных исследователей, занимающихся социокультурными и этическими аспектами глобального управления, в т.ч. проблемами теории модернизации и постмодернизации<sup>10</sup>, хотелось бы выделить в первую очередь Л.Г. Ионина, А.М. Миграняна, АС.Панарина, П.А. Цыганкова, А.А. Гусейнова, М.К. Петрова, В.С. Степина, В.И. Толстых, В.Г. Федотовой и др.<sup>11</sup>.

Наряду с анализом общекультурных и цивилизационных оснований глобального управления в отечественной и зарубежной науке разрабатываются проблемы управления социентальными процессами, в т.ч. концепции *социального конструирования реальности*<sup>12</sup> концепции *социальной рыночной экономики*<sup>13</sup>, теория *устойчивого развития общества*<sup>14</sup>, концепции *общества риска*<sup>15</sup>, теория *социальных альтернатив*<sup>16</sup>, концепции *институциональных изменений и матриц*<sup>17</sup>, концепции *управления ценностными ориентациями членов, общества*<sup>18</sup>, концепции *социальной инженерии к гуманитарного планирования в управлении*<sup>19</sup>, методологии *социокультурного подхода к управлению*<sup>20</sup>.

<sup>10</sup> Ионин Л.Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. М., 2000

<sup>11</sup> Мигранян А.М. Переосмыслившая консерватизм // Вопросы философии 1990 № 11, Петров М.К. Язык, знак, культура. М., 1991, Гусейнов А.А. Великие моралисты. М., 1995, Степин В.С., Толстых В.И. Демократия и судьбы цивилизации // Вопросы философии 1996 № 10, Ионин Л.Г. Социология культуры. М., 1996, Цыганков А.П., Цыганков П.А. Плюрализм или обособление цивилизаций? // Вопросы философии. и др., Социальные знания и социальные изменения / Отв. ред. В.Г. Федотова. М., 2001, Модернизация и глобализация: образы России в XXI веке / Отв. ред. В.Г. Федотова. М., 2002, Эподы по социальной инженерии: от утопии к организации / Отв. ред. В.М. Розин. М., 2002 и др.

<sup>12</sup> Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995, «Хорошее общество» Социальное конструирование приемлемого для жизни общества / Отв. ред. В.Г. Федотова. М., 2003

<sup>13</sup> Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика. М., 1999, Западноевропейские страны: Особенности социально-экономических моделей / Отв. ред. В.П. Гутник. М., 2002

<sup>14</sup> Левашов В.К. Устойчивое развитие общества. парадигма, модели, стратегия. М., 2001

<sup>15</sup> Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000

<sup>16</sup> Валентей С.Д., Нестеров Л.И. Развитие общества в теории социальных альтернатив. М., 2003 (Гл. 3-5)

<sup>17</sup> Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997, Сухарев О.С. Структурные изменения в экономике: философия, институты, инвестиции. Брянск, 1998, Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. Новосибирск, 2001

<sup>18</sup> Резник Ю.М., Смирнов Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М., 2002, Базовые ценности россиян. Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы Мифы / Отв. Ред. А.В. Рябов, Е.Ш. Курбангелесова. М., 2003

<sup>19</sup> Марков М. Технология и эффективность социального управления. М., 1982, Социальная инженерия. Ч. 1. Теоретико-методологические основы / Под ред. Ю.М. Резника и В.В. Щербины. М., 1994, Прогнозное социальное проектирование: теоретико-методологические и методические проблемы / Отв. ред. Т.М.

3. Исследования менеджмента организаций имеют свои методологические предпосылки в западной науке: *школа «научного менеджмента»* (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.), *доктрина человеческих отношений* (М. Фоллетт, Э. Мэйно), *школа «социальных систем* (Ч. Барнард, Г. Саймон, Э. Голднер и др.), *структурный функционализм* (П. Дракер, Г. Минцберг, Р. Стюарт, П. Лоуренс, П. Томпсон, А. Этциони и др.).

Отечественные исследования связаны с анализом социокультурных проблем и оснований управления современной организацией, в т.ч. изучения принципов управления фирмой в условиях рынка<sup>21</sup>; культуры как фактора развития организаций<sup>22</sup>, корпоративной модели управления организацией<sup>23</sup>, новых технологий управления организацией<sup>24</sup> и др.

---

Дридзе, М., 1994; Дридзе Т.М., Орлова Э.А. Основы социокультурного проектирования. М., 1995; Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995; Социальная инженерия: Сб. трудов / Под ред. Ю.М. Резника и В.В. Шербины. М., 1996; Теория организаций и организационное проектирование / Под ред. Т.П. Фокиной, Ю.А. Корсакова, Н.Н. Слонова. Саратов, 1997; Социальная коммуникация и социальное управление в экوانтропоцентрической и семисоциологической парадигмах. В 2 кн. / Отв. ред. Т.М. Дридзе. М., 2000; Бирюкова М.В. Социальные технологии и проектирование. Харьков, 2001; Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. М., 2001; Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование. Ростов-на-Дону, 2001; Этюды по социальной инженерии: от утопии к организации / Отв. ред. В.М. Розин. М., 2002; Луков В.А. Социальное проектирование. М., 2003; Новые технологии управления персоналом / Г.Н. Сарган, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов и др. СПб., 2003; Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент: Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. СПб., 2003 и др.

<sup>20</sup> Ионин Л.Г. Основания социокультурного анализа. М., 1995; Ионин Л.Г. Социология культуры. М., 1996; Костюченко Л.Г., Резник Ю.М. Введение в теорию личности: социокультурный подход. М., 2003 и др.

<sup>21</sup> Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений. М., 1996; Жеманов О.Н. Менеджмент: социально-философский аспект. Екатеринбург, 1999; Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 1999; Виханский О.С., Наумов В.И. Менеджмент. М., 1998; Эффективное управление фирмой: современная теория и практика /Бондарь Н.П., Васюхин О.В., Голубев А.А., Подлесных В.И. СПб., 1999.

<sup>22</sup> Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпл Дж. Школы стратегий. СПб., 2000; Камерон К., Куини Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001; Этика успеха. Дух корпорации. М., 1995; Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002; Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. М., 1999; Шихирев П.Н. Введение в российскую деловую культуру. М., 2000.

<sup>23</sup> Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М., 1985; Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб., 1999; Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы. М., 1997; Эффективное управление фирмой: современная теория и практика /Бондарь Н.П., Васюхин О.В., Голубев А.А., Подлесных В.И. СПб., 1999; Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка. М., 2003.

<sup>24</sup> Марков М. Технологии и эффективность социального управления. М., 1982; Новые технологии управления персоналом / Г.Н. Сарган, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов и др. СПб., 2003; Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент: Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. СПб., 2003.

В то же время следует отметить, что, несмотря на обилие источников, специальных работ, посвященных анализу социокультурных оснований современного управления, практически нет.

*Объектом* является управление как социальный феномен.

*Предметом* же исследования выступают социокультурные особенности управления, в т.ч. соответствие оснований системе управления.

### **Цель и задачи диссертационного исследования**

Основная *цель* диссертационного исследования — раскрыть и представить социальную природу управления и его основания, имеющие социокультурный характер.

*Задачи* диссертационного исследования:

- 1) систематизировать научные интерпретации управления и представить собственное понимание управленческой деятельности, рассматриваемой в ее социокультурном измерении;
- 2) дать характеристику оснований управления как совокупности необходимых и достаточных условий для организации деятельности людей;
- 3) показать специфику и определить типы социокультурных оснований управленческой деятельности;
- 4) представить основные методологические подходы к исследованию социокультурных оснований управления;
- 5) определить соотношение социологического и культурологического, социоинженерного и гуманитарного аспектов теоретического и практического моделирования социокультурных оснований управления;
- 6) раскрыть основные положения социокультурного подхода к анализу и моделированию оснований управленческой деятельности;
- 7) раскрыть концепции социокультурных оснований управления общественным развитием;

8) определить цивилизационные, национально-культурные и организационно-культурные различия моделей управления;

### **Теоретико-методологические основы исследования**

Теоретической основой диссертационного исследования выступают, прежде всего, теории- *социокультурного процесса* (концепции горизонтального моделирования культуры, циклические концепции и пр.), а также основные *концепции философии и социологии управления*, представленные в трудах классиков мировой социологической, культурологической и управленческой мысли.

Методологическое влияние на процесс и результаты исследования оказали работы первых теоретиков управления (Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Файоль и др.), представителей структурно-функционального анализа (П. Друкер, Г. Минцберг, Р. Стюарт, А. Этциони и др.) и «понимающей» традиции в социологии и антропологии управления (М. Дуглас, Б. Малиновский, К. Гиртц и др.).

Методологической базой диссертационного исследования явились принципы системного и комплексного подходов, социоинженерного и гуманитарного подходов, сравнительно-исторический анализ, принцип соотносительности познания и др. Принцип соотносительности рассматривается нами как основополагающий критерий анализа оснований управления.

В качестве методологии диссертационного исследования непосредственного рассматриваются принципы и методы *социокультурного анализа и конструирования* оснований современного управления, которые изложены и обоснованы в работах П. Сорокина и Т. Парсонса, Э. Фромма и Э. Шейна, а также в исследованиях ряда отечественных ученых.

При изучении данной проблемы мы использовали методы сравнительно-исторического анализа, методы социальной инженерии и гуманитарного планирования, метод контент-анализа и др.

**Новизна работы** определяется следующими положениями и результатами, полученными в ходе исследования:

1. На основе детального анализа различных научных концепций дается авторское определение управления.

2. Специфика социального управления определяется не только природой его объектов, а особым *способом совместной деятельности субъектов* и предметно-символическим характером их взаимодействия.

3. Социокультурные основания характеризуют *эмпирически фиксируемые, социально узаконенные и объективно существующие способы идеального существования социокультурных явлений, которые выражают качественную определенность управленческой реальности.*

4. Предложена авторская классификация социокультурных оснований управления.

5. Определены три подхода к изучению культурных оснований управления глобальными процессами: *результативный, каузальный и процессуальный или диалектический.*

6. Выделены несколько типов организации - индивидуалистическая и общинная, служебно-патриархальная и рыночная.

**На защиту выносятся следующие теоретические положения:**

1. На наш взгляд, в современных условиях управление необходимо рассматривать как социокультурный феномен, который понимается как особый способ упорядочения социальных отношений (общества, организации или группы людей) и других компонентов системы любого типа (технических, организационных, финансовых и пр.), обусловленных определенным типом культуры и направленных на достижение социально значимых целей и идеалов.

2. Нами предложена классификация социокультурных оснований управления по следующим признакам: по способу определения управленческой ситуации, характеру отношения субъектов управления к действительности, типу представлений субъектов об управленческой

тельности, типу представлений субъектов об управленческой реальности и уровню организации управления.

3. В диссертации выделены и проанализированы три подхода к изучению культурных оснований социального управления глобальными процессами: результативный, казуальный и процессуальный. Этим подходам понимания культуры соответствуют три модели социокультурного процесса, которые легли в основу эмпирически разных моделей управления обществом: линейно-детерминистская, индетерминистская и циклическая.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования**

Выводы и предложения, полученные в ходе исследования способствуют разработке многоуровневой социологической концепции социокультурных оснований современного управления, рассматриваемых как на глобальном, социетальном, так и организационном уровнях.

Данные диссертационного исследования могут быть применены в практике государственного и организационного управления, а также в процессе обучения и повышения квалификации руководителей и специалистов по управлению.

Предложенный в диссертации социокультурный подход к анализу и конструированию оснований управления представляет интерес не только для исследователей, но и специалистов-практиков, стремящихся овладеть методологией эффективного управления различными социальными системами.

Выводы и основные положения диссертации могут быть использованы при чтении лекций и семинаров по социологии управления.

### **Апробация исследования**

Основные результаты диссертационного исследования представлены в научных публикациях автора, его выступлениях на научных конференциях и методологических семинарах.

Материалы исследования использовались автором в учебном процессе при проведении занятий со студентами, обучающимися по социологическим и управленческим специальностям.

Диссертация обсуждена на заседании кафедры методологии социологических исследований социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, где получила положительные отзывы и рекомендации.

Логика и цель исследования определяет структуру диссертации, которая состоит из введения, 3 глав, заключения и списка литературы.

### ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении аргументируется актуальность темы исследования, определяется степень ее разработанности, указываются цель, задачи, объект и предмет исследования, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СУЩНОСТЬ И ОСНОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ» приведены научные интерпретации управления и менеджменту. Автор приводит и анализирует множество дефиниций социального управления, встречающихся в отечественной и западной литературе.

Управление последовательно рассматривается автором как: а) совокупность функций, обеспечивающих целостность и воспроизводство системы (функциональный аспект); б) способ организации совместной деятельности, ориентированной на общие ценности и цели (синергетический аспект); в) способ решения проблем организации в ситуации неопределенности (проблемный аспект); г) идеология организационной системы (культурно-идеологический аспект).

Автор диссертации отмечает достоинства и недостатки представленных подходов к управлению, шаг за шагом приближаясь к выработке собственной позиции. На основе детального анализа различных научных ин-

терпретаций им приводится собственное определение управления как особого *способа упорядочения социальных отношений (общества, организации или группы людей) и других компонентов системы любого типа (технических, организационных, финансовых и пр.), обусловленных определенным типом культуры и направленных на достижение социально значимых целей и идеалов.*

Мы полагаем, что управление любыми системными объектами, будь то техническими системами или «смешанными» (социотехническими), социокультурно обусловлено и идеологически ориентировано. Оно осуществляется социальными субъектами (индивидами, группами и организациями) в определенном культурном контексте и в социальных целях.

Именно культура и непосредственно - ее идеологическая подсистема определяет содержание, формы и характер управленческой деятельности. В понятие же стратегии социальной системы входят главные приоритеты и долгосрочные ориентиры ее развития, связанные с доминирующими ценностями и идеологическими установками.

По мнению автора, социология вносит в познание управления собственный аспект. С точки зрения социологии управление выполняет важнейшую функцию - интеграции действий и отношений субъектов совместной деятельности на основе идеологических установок и других социокультурных представлений. В социальном же управлении социология выделяет «интегративные связи и процессы», характеризующие деятельность субъектов как представителей различных социальных групп и общностей.

В диссертации подчеркивается, что специфика социального управления, изучаемого социологией, определяется не природой его объектов (общественных по своей сути), а особым способом совместной деятельности субъектов, принадлежащих к различным группам, с одной стороны, и предметно-символическим характером их взаимодействия, с другой стороны.

Социальная и культурная сущность объектов управления определяется, во-первых, либо объектной ориентацией (общественная природа управления), либо тем, что оно характеризует определенный способ взаимодействия между субъектами - индивидами, группами и организациями (социальная природа управления), а, во-вторых, в том, что оно опосредовано предметно-символическими средствами и элементами деятельности, выступающими в качестве содержания деятельности, как управляющих, так и управляемых субъектов (культурное содержание управления).

Социологический анализ управления предполагает в качестве одной из первоочередных задач выявление его оснований, которые определяются нами как необходимые и достаточные условия, при которых существенным является оптимальное состояние всей системы управления в целом, соответствие ее управляемой и управляющей подсистем (подструктур).

Социокультурные основания характеризуют эмпирически фиксируемые, социально узаконенные (или коллективно разделяемые) и объективно существующие способы (формы) идеального существования социокультурных явлений' (и процессов), которые выражают качественную определенность управленческой реальности.

В диссертации предложена авторская классификация социокультурных оснований управления. По *способу определения управленческой ситуации* основания подразделяются на системные, определяемые возможностями самой системы управления, несистемные (спонтанные), связанные с воздействием других факторов, а также комплексные или «смешанные»; по *характеру отношения субъектов управления к действительности* — на познавательные ориентации и практические установки; по *способу организации управления* - на системы, модели, принципы и парадигмы управления; по *типу представлений субъектов об управленческой реальности* - на базовые представления о социальной реальности в целом, о человеческих взаимоотношениях и т.д.; по *уровню организации управления* — на цивили-

зационные основания моделей управления, национально-культурные основания и специфические признаки организационной культуры.

Во второй главе диссертации «МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ОСНОВАНИЙ УПРАВЛЕНИЯ» подчеркивается, что социологический анализ оснований управления необходимо дополнить культурологическим подходом, с одной стороны, и рационалистическими концепциями изменений систем и моделей управления, с другой. Социология делает акцент на изучение социальной организации управления, т.е. системы социальных статусов и позиций, которые занимают субъекты в системе управления.

Организация есть, прежде всего, социальная система, которая располагает определенной совокупностью ресурсов (материально-технических, финансово-экономических и пр.), необходимых для выполнения тех или иных функций — производство товаров или услуг, управление, маркетинг, общественные связи, контроль и т.д. Внутри организации принято выделять несколько подсистем - техническую, экономическую и собственно социальную. Социологию интересует главным образом такая подсистема, как *социальная организация*.

Культурологический же аспект ее изучения состоит в вычлениении и раскрытии инвариантных представлений, моделей и образцов, определяющих реальное поведение субъектов управления. Культура же управления рассматривается нами как *целостный образ базовых представлений, которые данная группа (управленцев) изобрела, обнаружила или достигла в результате попытки справиться с проблемами адаптации системы к внешней среде или ее внутренней интеграции*. Культурологический анализ необходим при решении управленческих проблем, связанных с выходом за рамки национальных или этнических границ. Концепция культуры не только способствует пониманию субкультурных феноменов внутри организации, но и используется для

анализа более общих проблем межнационального и межэтнического взаимодействия, поскольку все большему количеству групп приходится работать со всевозможными национальными и культурными сообществами в рамках разного рода совместных предприятий, стратегических альянсов и объединений<sup>25</sup>.

Диссертантом отмечается также, что социологический подход к целенаправленному изменению систем управления включает в себя два основных направления - *социоинженерное* («технократическое») и *гуманитарное* («понимающее»). С ними связаны и определенные идеалы научности.

Социоинженерный подход к управлению связан с направленным и научно обоснованным изменением управленческой деятельности, основанным на рациональном построении (конструировании) систем и моделей. Этот подход ближе всего стоит к натуралистической ветви научного познания: объект рассматривается сквозь призму практической деятельности субъекта управления.

Социальная инженерия в силу своей специфики сосредотачивает внимание на типических, повторяющихся и рутинных процедурах и операциях, которые в большей степени, чем другие процессы, поддаются технологизации. Ее принципы - *принцип единства, социальных, культурных и личностных изменений; принцип опережающего развития культуры; пропорциональное и сбалансированное развитие личностной и социально-организационной подсистем общества; принцип постепенности* (поэтапности) *и локального характера изменений; принцип субсидиарности*, предполагающий решение проблем управления на максимально низком уровне.

Что же касается гуманитарного подхода, то его главное требование - исследовать управленческую реальность в аспекте норм, идеалов и ценно-

---

<sup>25</sup> Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб-6, 2002, с.14-15

стей, которыми руководствуются субъекты управления в процессе взаимодействия. Гуманитарное («понимающее») исследование означает в свою очередь выявление смыслового содержания и символических форм общения, используемых людьми как в процессах символического и практического взаимодействия субъектов в сфере управления.

Гуманитарный взгляд на управление и управленческую практику позволяет выявить явные (текстуальные) и латентные (контекстуальные) смыслы субъектов - индивидов, групп, систем.

Различия между социоинженерным и гуманитарным подходами заключается в следующем: социальная инженерия имеет дело с «искусственными» объектами, гуманитарный подход - с преимущественно «естественными» объектами, имеющими смысловую структуру; для социальной инженерии единственный источник управленческих решений - субъект управления, а в гуманитарном понимании - диалог между субъектами • управленческой деятельности; управленческие решения рассматриваются в социальной инженерии как самоочевидные, не требующие доказательства и аргументированного обоснования, тогда как при гуманитарном подходе - они предполагают аргументированный дискурс.

Разумеется, управление следует рассматривать с позиций как гуманитарного, так и социоинженерного подходов. Однако этого недостаточно для того чтобы выработать интегрированный взгляд на природу управления и его оснований.

Автором подчеркивается, что в качестве альтернативы социоинженерному и гуманитарному подходам к управлению, инструментально разделяющим единую управленческую реальность на две взаимосвязанные части, выступает социокультурный подход.

Данный подход к анализу и развитию оснований управления ориентирован на органическое единство (конструктивный синтез) социальной и культурной сторон управленческой деятельности, которое достигается по-

средством интеграции социальной инженерии (социальных технологий) и гуманитарных технологий в процессе управления.

Социокультурный анализ опирается на методологию социокультурной деятельности. В широком смысле социокультурная деятельность есть сфера приложения социокультурного подхода во всей его полноте, в узком же смысле она охватывает лишь «рутинные» средства и практики повседневной жизни и деятельности людей, связанные с воспроизводством и поддержанием инвариантных структур человеческого опыта.

*Методология социокультурного анализа* управления характеризуется определенной совокупностью принципов, методов, процедур и правил, которые позволяют описывать и объяснять проблемы и процессы управленческой деятельности с большей или меньшей степенью достоверности. На наш взгляд, наиболее важными и теоретически значимыми в данной методологии являются *антропологический метод* и *социальный анализ*.

В последние десятилетия, как показано в диссертации, намечился принципиальный переход от социальных и гуманитарных технологий к технологиям-социокультурным. Различие между ними состоит в следующем: *социальные технологии* - это специально созданные и эмпирически обоснованные средства (методы, правила, процедуры и пр.) воздействия на субъектов управленческого процесса с целью оптимизации их «рутинной» деятельности и побуждения их к творческой активности; *гуманитарные технологии* - это научно обоснованные и достоверные схемы (логически связанные наборы методов, процедур и операций) практических и символических действий, направленные на распознавание и преобразование типичных для данного сообщества ментальных комплексов.

Социокультурные технологии связаны, так или иначе, с преобразованием *инвариантных* и *идеальных* по своей природе структур сознания, мышления и поведения субъектов управления. Они выражают качественно новый подход к созданию и преобразованию объектов (систем) управления

- ориентацию на учет и освоение субъектом управления всего *социокультурного контекста* организационных изменений (исторического опыта страны или региона, лучших культурных традиций общества и организации, особенностей организационной культуры и пр.), на формирование базовых представлений субъектов (идеологии, миссии) о желаемом состоянии данных объектов и систем.

Таким образом, социокультурный подход к созданию и реализации управленческих технологий характеризуется акцентом на освоение и совершенствование субъектом управления (личностью или группой) культурных традиций и ценностей данного общества, ценностей и норм самой организации или иной социальной системы.

Третья глава «СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА)» посвящена анализу трех подходов к изучению культурных оснований управления глобальными процессами: *результативного* (культура рассматривается как «результат, некая вторичность, выводимая из общества, а не причина»), *каузального* (культура рассматривается как «неизменное или относительно неизменное основание общества, как первичное, определяющее начало») и *процессуального* или *диалектического* (культура характеризуется как многофакторный и полифункциональный феномен, связанный с решением социально значимых проблем системы).

Этим подходам к пониманию культуры соответствуют три модели социокультурного процесса, которые легли в основу исторически разных моделей управления обществом: *линейно-детерминистская* (результативный подход), *индетерминистская* (горизонтальное измерение культуры и каузальный подход к ее рассмотрению) и *циклическая* (сравнительно-исторический и диалектический подход).

Модели социокультурного развития определяют в свою очередь выбор той или иной исследовательской перспективы и стратегии системы управления обществом - эволюционно-прогрессивной, структурно-функциональной и коэволюционной.

Линейно-детерминистская и эволюционная логика социокультурного процесса с ее идеями просветительства и нравственного воспитания, призывами к социальному переустройству во имя светлого будущего и верой в безграничный прогресс всего общества не могут служить сегодня мировоззренческой и идейной основой для изучения оснований управления общественным развитием в глобальном или социетальном масштабах.

В рамках же «горизонтального» подхода культуру нельзя делить на «плохую» и «хорошую», «вредную» и «полезную», потому что всякая культура репрезентирует общество в сознании всех его членов и, следовательно, становится основой их социальных действий, то есть общество становится таким, каким оно репрезентировано в культуре. Поэтому культура не может быть также ложной или истинной, она просто есть, так же как существуют ее разновидности.

В контексте анализа циклических теорий общественного развития нами были выявлены не только различия, но и сходные черты, в т.ч. идеи замкнутости цивилизаций, принцип самодостаточности социокультурных типов и оснований управления, принцип историзма и др.

Данный подход позволяет преодолеть ограничения принципа универсальности и учесть конкретный социокультурный фон (контекст) развития общества. Его последовательное и систематическое применение может способствовать пониманию того факта, что Россия не является обычным государством и нуждается в подходах, учитывающих ее исторический опыт социокультурные особенности управления общественными процессами.

В соответствие с разными основаниями управления нами выделяются несколько типов организации - индивидуалистическая и общинная, служебно-патриархальная и рыночная.

В диссертации отмечается, что изменились не только организационно-культурные, но и личностные параметры управления организациями. • Исследования 90-х годов подтверждают, что менеджеры и бизнесмены России на одном из последних мест ставили профессионализм, деловую хватку, трудолюбие, честность и порядочность.

В начале же XXI века ситуация стала постепенно улучшаться, но фактор «двойного стандарта» (искусственное снижение официальной зарплаты, неуплата и скрытие налогов, теневые доходы, взятки и вымогательства) и «клановые отношения» в системе управления остаются по-прежнему фактом общественного развития России.

Кроме цивилизационных различий, модели управления организациями характеризуются также национально-культурными традициями, сложившимися в том или ином обществе. Необходимо отметить, что стратегия стабилизации при сохранении элементов традиционной стратегии и стратегии улучшения качества продукции наиболее характерна для большинства отечественных предприятий и организаций. Ей явно уступают место рыночная и инновационная стратегии организационного развития.

Своеобразие российской управленческой культуры и деловых стратегий организаций определяется, в конечном счете, жизненными ориентациями руководителей и работников организации.

Большинство руководителей не всегда выбирают стратегию успеха, построенную на критериях рынка и делового партнерства, предпочитая ей традиционные формы решения управленческих проблем. Что же касается самих работников, то их ценностные ориентации и предпочтения равномерно распределяются между желанием «прожить честно свою жизнь» и «стремлением к богатству». В меньшей степени здесь присутствуют ори-

ентации на власть, творческую самореализацию и активное участие в общественной жизни и политике.

Социокультурное своеобразие стратегии и тактики управления отечественными организациями проявляется также и в выборе руководством управленческих парадигм как социально значимых и официально признанных способов решения организационных проблем. В отечественной практике управления преобладают административно-служебная модель и парадигма, позволяющая нейтрализовать или избежать действия рыночных механизмов и конкурентных отношений. Рыночно-индивидуалистическая парадигма управления еще не получила широкого распространения.

В ходе исследования автором последовательно доказывается, что решающим фактором управления, определяющим состояние и перспективы его развития в долговременной перспективе, выступает культура и непосредственно ее идеологическая подсистема (общественная, государственная, организационная и пр.) - устойчивая совокупность идеалов, убеждений и верований, которая прямо или косвенно воздействует на поведение субъектов управленческой деятельности.

Результаты исследования показали также, что эффективность управления зависит напрямую от степени соответствия состояния существующей системы управления ее основаниям - коренным устоям общества и культуры.

**В заключении** подводятся итоги исследования и формулируются общие выводы.

**По теме диссертации автором опубликовали следующие работы:**

1. Малиев И.В. Смысл искусства// Владикавказ, СОГУ, деп. ИНИОН РАН, 1995г.,0,5п.л.

2. Малиев И.В. Государство как ценность// Владикавказ, СОГУ, деп. ИНИОН РАН, 1995 г., 0,6 п.л.

3. Малиев И.В., Малиева Т.И. Переосмысливая Евразийство// Владикавказ, 1998 г., 2 п.л.

4. Малиев И.В. К вопросу об управлении // Владикавказ, СОГУ, деп. ИНИОН РАН, 1998 г., 0,7 п.л.

5. Малиев И.В. Сравнительный анализ методологических оснований трех моделей интерпретаций социокультурных //Владикавказ, СОГУ, 2004 г., 1,0п.л.

6. Малиев И.В. Культура как фактор управления организацией // Актуальные проблемы экономической социологии, Москва, Макс Пресс, 2004 г., 0,4 п.л.



Издательство ООО "МАКС Пресс".  
Лицензия ИД № 00510 от 01.12.99 г.  
Подписано к печати 25.05.2004 г.  
Формат 60x90 1/16. Усл.печ.л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ 730.  
Тел. 939-3890, 939-3891, 928-1042. Тел./факс 939-3891.  
119992, ГСП-2, Москва,  
Ленинские горы, МГУ им. М.В.Ломоносова.



№ 16785