



вить интересное выступление, но не менее важно умение представить его. Владение искусством красноречия очень эффективно способствует формированию яркого, оригинального имиджа. Именно одновременное использование вербальных и невербальных средств помогает произвести впечатление и достичь желаемого успеха.

Примечания

- ¹ Вебер М. Избранные произведения / Пер. с нем./ Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл П.П. Гайденко. М., 1990. С. 666.
- ² Викторова Е.Ю. Вспомогательные коммуникативные единицы в речи российских и американских президентов // Изв. Сарат. ун-та. 2008. Т. 8. Сер. Филология. Журналистика, вып. 2. С. 22–31.
- ³ Морозов В.П. Искусство и наука общения: невербальная коммуникация. М., 1998. С. 129.
- ⁴ Там же. С. 86.
- ⁵ См.: Баландина Л.А., Давидян Г.Р., Кураченко Г.Ф., Симонова Е.П. Учебные и методические материалы

по дисциплине «Русский язык и культура речи» / Финансовая академия при Правительстве РФ. М., 2005.

- ⁶ Там же.
- ⁷ См.: Социология власти. 2007. № 1. С. 45.
- ⁸ Шаилов М.Н. Политический имидж как актуальный предмет исследования // Актуальные проблемы политологии: Сб. науч. работ студ. и аспирантов Рос. ун-та дружбы народов / Отв. ред. проф. В.Д. Зотов. М., 2001. С. 84–92.
- ⁹ См.: Гринштейн Ф.И. Личность президента и лидерство // Социология власти. 2007. № 1. С. 175–186.
- ¹⁰ Там же. С. 179.
- ¹¹ Ножин Е.А. Основы советского ораторского искусства. М., 1981. С. 9.
- ¹² Барциц И.Я. Мастер государственного управления. [Электронный ресурс]. www.rags.ru/articles/(дата обращения: 8.04.2010).
- ¹³ См.: Бурдые П. Социология политики. М., 1993. С. 206.
- ¹⁴ См.: Барциц И.Я. Указ. соч.
- ¹⁵ См.: Имидж лидера: психологическое пособие для политиков. М., 1994.

УДК 316.334.2

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ОСНОВ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

В.А. Алексеев

Саратовский государственный университет
E-mail: alekvladi@yandex.ru

В данной статье рассматриваются основополагающие понятия, связанные с историей, становлением и развитием социологии организации, подходы к анализу организации, модели (концепции) организации исходя из взглядов как западных ученых-социологов, так и отечественной высшей школы социологов.

Ключевые слова: социология организаций, интерпретация, социальная организация.

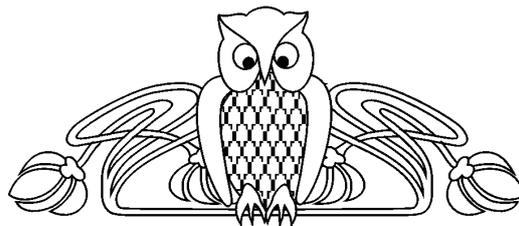
Conceptual Interpretations of the Foundations of the Sociology of Organizations

V.A. Alekseev

This article deals with key notions, related to history, formation and development of the sociology of organizations, approaches to organizations' analysis, organizations' patterns (conceptions), based on the opinion of Western and Russian scholars (sociologists).

Key words: sociology of organizations, interpretation, social organization.

Социологические данные, фиксируемые в понятиях, важны как средство дальнейшего познания и решения практических задач. Для того чтобы понятия науки могли выполнять эту роль, требуется проведение процедуры интерпретации общих понятий, суть которой состоит в рекон-



струкции схемы процесса познания, приведшего к определенной формулировке интерпретируемого понятия. Основное назначение процедуры интерпретирования состоит в обеспечении правильного понимания понятий, используемых в процессах обучения и управления.

Чтобы лучше понять и раскрыть основы социологии организации, необходимо вернуться к истокам и зарождению данного направления, рассмотреть ключевые понятия с разных точек зрения.

Вначале рассмотрим вопрос, что такое организация. Определений понятия «организация» как в отечественной, так и в западной научной литературе достаточно много. Исходя из этого А.И. Пригожин пишет, что «вопрос о том, что такое организация, имеет беспокойную историю, наполненную борьбой между различными научными тенденциями, претендующими, однако, на универсальность. Подобное состояние не преодолено и сегодня. Пока нет какой-либо общей теории организации, признанной всеми»¹.

Серьезная трудность в определении того, что такое организация и почему никак не складывается единая и общепризнанная теория организаций, заключается в том, что слишком ограничен набор



единых качеств, признаков, характерных черт, свойственных организационным системам разной природы, такие как технические, биологические, социальные и т.д.

Незыблемым общим признаком всех организационных систем является иерархичность построения. Если рассматривать функциональность, то в отношении к социальным организациям она проявляется через цели; а что касается биологических систем, то там данное свойство практически отсутствует, то есть не имеет смысла.

Поэтому лучше не гоняться за миражом общей теории организации, а анализировать организационные системы в каждом случае конкретно: или как технические, или как биологические, или как социальные.

Возьмем за рассмотрение понятия «социальная организация» с тех подходов к его сущности, которые имеют свое определенное место в социологии Запада, так как именно в западной социологии начала зарождалась организационная наука. Даже К. Маркс, который придавал большое значение организационно-управленческой проблематике, в своем основном труде «Капитал» много места отводит рассмотрению так называемого организационного эффекта, названного позже синергией².

В то же время не будем забывать и о вкладе русских учёных-социологов. Именно в Российской империи была сделана первая попытка создать общую организационную науку, которая принадлежит А.А. Богданову (Малиновскому). Он уже в 1913 г. написал известную работу «Всеобщая организационная наука (Тектология)», раскрывающую особенности организаций и управления ими.

Сегодня в западной социологии существует три обобщенных подхода к анализу организации:

- 1) рациональный,
- 2) естественный,
- 3) неорациональный.

Согласно рациональному подходу, организация мыслится как инструмент, рациональное средство достижения четко поставленных целей. Здесь организация рассматривается как совокупность отдельных самостоятельных частей, способных изменяться и заменять друг друга, не нарушая при этом целостности структуры организации. Данный подход часто игнорирует роль неформальных отношений в ней.

Представители естественного подхода представляют организацию как «естественное целое», некий организм, которому присущи органический рост, стремление к продлению своего существования и сохранению равновесия системы. С точки зрения естественного подхода организация может продолжать существование даже после успешного достижения поставленных перед ней целей. Центральной задачей, по мнению сторонников этого подхода, является поддержка равновесия организации. Здесь также большое внимание уделяется неформальным отношениям.

Квинтэссенция третьего, неорационального подхода заключается в попытке его сторонников соединить положительные черты двух предыдущих (рационального и естественного) подходов. Этой позиции придерживаются такие западные социологи, как Блау, Крозье, Гоулднер, Марч, Саймон и др. Они взяли от рационального подхода рациональность (разумность), от естественного – внимание к неформальным отношениям. Основная задача, по мнению представителей неорационального подхода, заключается в определении условий, которые влияют на степень эффективности организации. Благодаря этому для них характерна разработка частных вопросов управления организацией.

Зарубежная социология, согласно другим источникам, представила за время своего существования семь моделей организации (или концепций организации), каждая из которых представляет особую схему интерпретации данного социального явления.

Первая модель – организация как трудовой процесс. Это один из первых подходов к пониманию (измерению и построению) организационной системы. Его ведущий принцип – это выделение блока «человек – труд» как главной основы организации. Внутри этого блока процесс труда дробится на простые элементы с целью задать работнику наиболее оптимальный режим исполнения. Управленческая деятельность при этом совсем отделялась от труда.

Данная модель еще имеет название «модель тейлоризма», так как ее важнейшая особенность – полная детальная проработка поведения работников по рациональной схеме, причем сам работник рассматривается как своего рода часть, годная лишь к определенному месту.

Вторая модель – организация-машина. В данном примере организация раскрывается как безличный механизм, построенный из формализованных связей, статусов, целей в виде многоуровневой административной иерархии.

При этом упор делается на единоначалии командования, выделении функциональных звеньев (департаментализации) и элементов регулирования (планировании, организации, координировании, контроле). Организация в данной модели рассматривается как инструмент решения задач; человек же в ней выступает не как личность, а как отвлеченный человек. В этой модели организация представляется примерно как техническая система, для которой характерна полная контролируемость и управляемость. Данная модель разрабатывалась такими научными исследователями, как А. Файоль, Д. Урвик и др.

Третья модель – бюрократическая модель. Она схожа с предыдущей моделью и разработана М. Вебером для преодоления людьми иррациональности в поступках и отношениях. Обеспечение деятельности организации М. Вебер видел в наличии стандартов деятельности. Приоритет



здесь достигается за счет четкой субординации, точности, целостности отношений и однозначности. Круг обязанностей между членами организации распределяется по уровню компетентности. Как раз на этом принципе строятся властные отношения в организации. М. Вебер здесь не выходит на практическую сторону дела: он дает только общетеоретическую модель снятия организационных проблем.

Четвертой моделью является организация-община. Характерной чертой этой модели является представление об организации как о специализированном случае человеческой общности. Здесь первостепенными являются отношения «человек–человек», «человек–группа». Причем эти отношения строятся на межличностной основе взаимных привязанностей и общих интересов. Важнейшим регулятором данных отношений выступают нормы, принятые в группе. Все тут строится на основе стихийно складывающихся первичных отношений между индивидами по принципу престижа и лидерства. Такая организованность удовлетворяет социальные потребности индивида в общении, признании и т.д. Образ действий индивида контролируется здесь посредством общественного мнения. Подобная организация мало поддается управлению. В данном случае на организацию имеется только один путь воздействия, и он реализуется через вовлечение в ее естественную систему воздействия на мотивы и установки. Данная модель была разработана и представлена Э. Мэйо совместно с Ф. Ротлисбергером.

Пятая модель – социотехническая. Она построена на зависимости внутригрупповых связей от технологии производства. Исходя из исследований стало известно то, что имеет место быть обратное влияние социально-психологических качеств группы на производительность. Но при всем том по мере развития технической базы производства это влияние может изменяться вплоть до исчезновения вообще. Вышеописанная модель была рекомендована Тавистокской школой.

Интеракционистская модель является шестой моделью. В соответствии с этой концепцией организация рассматривается как система длительных взаимоотношений между работниками. В этой модели принято считать, что индивиды вносят в организацию личные ожидания и ценности, руководствуются собственными представлениями о ситуации. Потому как цели, структура и многое другое являются своего рода продуктом взаимодействия индивидов (работников), возникают значительная неопределенность и риск при принятии решений. Рациональность управляющего индивида также ограничена: многое он не может предвидеть и рассчитать. Исходя из всего вышесказанного, авторы данной теории – Г. Саймон, Дж. Марч, Ч. Бернард и др. – считают, что важнейшим способом обеспечения контроля

должны быть системный анализ и построение организации с учетом границ ее формализации и неформальных последствий внутригрупповых отношений.

Седьмая модель – это естественная организация. Этой модели присуще рассмотрение функционирования организации как объективного самосовершенствующегося процесса, в котором субъективное начало хотя и присутствует, но не довлеет и не преобладает. Организованность – это положение системы, которое позволяет ей саморегулироваться в результате воздействия как извне, так и изнутри. Для такой модели характерен взгляд на организацию не только с позиции управления, но и как на специфическое социальное явление, развивающееся по своим собственным законам. Эти законы известны лишь частично, поэтому нередко в организации проявляются многочисленные непредвиденные ситуации.

Далее рассмотрим позицию отечественного исследователя-социолога А.И. Пригожина при трактовке понятия «организация».

Основное понятие, с которого, по мнению Аркадия Ильича, следует начинать анализ феномена организации, – это социальная система. Социальная система есть особенный класс систем, наряду с техническими, кибернетическими и т.д., простой состав которых – люди, а также возникающие между ними различные отношения.

К самому развитому виду систем относится социальная организация. Для нее характерны такие основополагающие качества, как управление, цель, иерархия и синергия. Организация – это высочайшая степень развития социальных систем.

А.И. Пригожин организацию определяет как целевую общность³.

Для того чтобы лучше понять, что такое организация, он предлагает обратиться к вопросу о том, как организации возникают. Причем он называет односторонним и неприемлемым подход, в соответствии с которым организации появляются только тогда, когда части начинают работать на целое. Такой точки зрения придерживался, например, советский ученый М.И. Сетров.

Предпочтительным и точным, по размышлениям Пригожина, будет следующее понимание вышеозначенного вопроса: «организации возникают тогда, когда достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей; или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение и достижение общих целей»⁴.

Для деловых организаций характерен первый способ, а второй – для организационных форм союзного типа.

При подобном подходе организация выступает как система обмена между целым и его элементами, а цель ставится в центр ее теории. Быть целевой социальной системой, основу которой образует общность людей, – это признак, свойственный социальной организации.



Конечным результатом деятельности социальной организации считается достижение поставленных целей.

По мнению А.И. Пригожина, социальная организация имеет следующие свойства:

1) она создается как инструмент решения общественных задач, средство достижения целей (с этой точки зрения на первый план выступают организационные цели и функции, эффективность результатов, мотивация и стимулирование персонала);

2) складывается как человеческая общность, специфическая социальность, то есть совокупность социальных групп, статусов, норм, отношений лидерства, сплоченности, конфликтности;

3) объективируется как безличная структура связей и норм, детерминированная административными и культурными факторами (предметом анализа организации в этом смысле выступает агрегированная целостность, построенная иерархически и взаимодействующая с внешней средой, где основными проблемами являются равновесие, самоуправление, разделение труда, управляемость)⁵.

Одновременно все эти три стороны социальной организации находятся в диалектическом единстве и взаимосвязаны между собой. Помимо того, каждый элемент организации должен рассматриваться в связи со всеми этими тремя свойствами одновременно. Например, индивид в организации в одно и то же время и элемент системы, и работник, и личность.

Подводя итоги по данному вопросу, приведем еще несколько дефиниций социальной организации из разных источников:

а) «Организация – крупная вторичная группа, образуемая для достижения определенных целей»⁶;

б) «Социальная организация понимается как система отношений, объединяющих какое-то число индивидов (групп) для достижения определенной цели»⁷;

в) «Организация – устойчивая система совместно работающих индивидов на основе иерархии рангов и разделения труда для достижения общих целей»⁸;

г) «Социальная организация – это любая организация в обществе»⁹;

д) «Социальная организация – это относительно автономная группа людей, ориентированная на достижение некоторой заранее фиксированной цели, реализация которой требует совместных и координированных действий»¹⁰.

Отсюда следует, что организация – это целевая общность, для которой характерны иерархичность и управляемость. В то же время социальная организация как элемент социальной структуры является искусственным объединением институционального характера, занимающим определенное место в обществе и предназначенным для выполнения четко очерченных функций. Социальная организация, имея статус общности, выступает одновременно и как социальный институт, и как безличная (формальная) структура.

Примечания

- 1 Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995. С. 43.
- 2 См.: Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: В 50 т. Т. 23. С. 337–355.
- 3 См.: Пригожин А.И. Указ. соч. С. 46.
- 4 Там же. С. 45.
- 5 Там же. С. 234.
- 6 Смелзер Н. Социология. М., 1994. С. 636.
- 7 Волков Ю.Г., Нечипуренко В.Н., Попов А.В., Семьгин С.Н. Социология. Курс лекций: Учеб. пособие. Ростов н/Д, 1999. С. 256.
- 8 Социальное управление: Словарь / Под ред. В.И. Добренкова, И.М. Слепенкова. М., 1994. С. 100.
- 9 Краткий словарь по социологии. М., 1988. С. 218.
- 10 Философский энциклопедический словарь. М., 1983. С. 463.

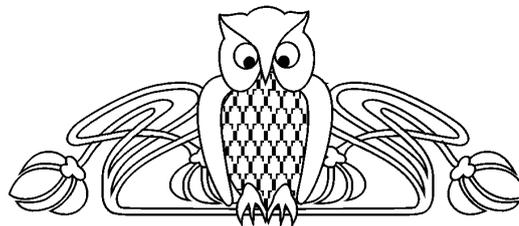
УДК 316.334.56

ОБЗОР ЗАПАДНЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЙ ПОНЯТИЯ «ГОРОД»

И.А. Спиридонов

Саратовский государственный университет
E-mail: spiridonovia@yahoo.com

В статье рассматриваются западные социологические концепции городской среды. Обзор начинается с работ классиков социологии и заканчивается современными концепциями. Анализируются как отдельные теории города (например, у Вебера или представителей Чикагской школы), так и представления авторов, описывающих городскую среду в более широком социальном контексте.



Ключевые слова: город, район, социология города, зонирование.

Review of Western Sociological Theoretical Interpretations of the Concept of City

I.A. Spiridonov

The article deals with the Western sociological concept of the urban environment. The review begins with the works of the classics of