

## ВАЛЕНТИН ПОДМАРКОВ

### Современная “социологическая теория организации” и проблема труда<sup>1</sup>

Теория организации труда, как организации, распространенной на все виды деятельности людей, стала в последнее время одной из наиболее актуальных в социологической литературе. В западной социологии этой проблеме (разумеется, в соответствующей идеологической и практической обработке) уделяется самое пристальное внимание, написано множество работ, где скрупулезно разбираются различные черты, виды, детали организации вообще и ее частных форм<sup>2</sup>. Вопросы организации труда изучаются прежде всего под углом зрения практических задач, вытекающих из современных условий производственного развития.

Гигантский рост крупного машинного производства в современную эпоху сопровождается появлением новых требований к устройству трудовых коллективов, к их внутренней структуре и внешним связям. По-новому в зависимости от технической организации производства ставятся задачи кооперации, специализации, контроля, стимулирования труда и т. д.; система связей и функций в трудовой группе ради достижения успеха в ее деятельности должна соответствовать изменившимся условиям. В противном случае такой группе грозит неэффективность, отставание по всем показателям работы. Это все отчетливее понимают руководители капиталистических предприятий. Президент одной из химических компаний США Роберт Худ пишет: “Тревожные шестидесятые годы обнаружили растущую слабость существующей организационной структуры бизнеса. Организации, которые казались в прошлом хорошо работающими, внезапно пере-

---

<sup>1</sup> Публикуется по: Подмарков В.Г. Социальные проблемы организации труда. — М.: “Мысль”, 1969. — С. 193–213.

<sup>2</sup> Подсчитано, что количество работ по теории организации труда только на английском языке в послевоенные годы составило 500 наименований.

стают соответствовать сегодняшним проблемам, и предприниматели нервно спрашивают себя: “Почему?””<sup>1</sup>.

Было бы большой ошибкой считать, что капитализм, особенно в развитых странах, вечно остается одним и тем же, что он неспособен на изменения и приспособление к новым условиям. Наоборот, факты показывают, что капитализм проявил чудовищную силу выживания, стремясь использовать в своих интересах новые, неизвестные ранее явления. Одно из таких явлений представляет собой новую постановку задач организации труда в теории и практике капиталистической деятельности, прежде всего в попытках создания и применения так называемой современной теории организации.

Выше мы неоднократно отмечали, что природе капитализма всеобщая организация общественного труда чужда и даже враждебна. До тех пор, пока сохраняются “существенные переменные” этого строя, отсутствуют условия для рациональной деятельности общества в целом.

И тем не менее... Крупная индустрия, распространяясь на все сферы материальной деятельности, связывает их в единый организм с тесной взаимозависимостью частей, предъявляя соответствующие требования и к организации коллективов. Старая задача В.Петти становится предметом актуального рассмотрения, а будучи наложена на условия эксплуатации и конкуренции, она становится в стократ сложнее. Необходимость всеобщей организации труда вплотную встала перед капиталистическим обществом, но для создания такой системы капитализм должен изыскать совершенно неведомые, чуждые ему средства, и прежде всего перестать быть капитализмом. В противном случае попытки решить организационную задачу будут узкими и ущербными, будут выливаться в стремление видеть множество организаций, но не видеть их единства и целостности<sup>2</sup>. В этом смысле теория организации приобретет вид теории отдельных организаций, связанных между собой лишь формальными узлами.

Руководители буржуазного общества, давая заказ на разработку теории организации, вместе с тем строго указывают пределы, до которых возможна и необходима, с их точки зрения, такая разработка. Бизнесмену не нужна теория, утверждающая господство общего над частным, ему нужно знание того, как лучше при изменяющихся условиях организовать его собственное дело. В эту сторону а priori будут направлены и основные усилия буржуазных теоретиков организации, которые в меру сил и социальных возможностей будут учитывать общие принципы, приспособляя их к задачам бизнеса. Вместе с тем их исследования могут дать немало интересного в изучении отдельных организаций при формально сходных ситуациях.

Было бы неверным рассматривать работы буржуазных ученых как сплошную фальсификацию и ложь: в пределах дозволенного буржуазные исследователи стремятся дать полезные для практики и потому объективные положения и выводы. Ряд из них при надлежащем к ним подходе

---

<sup>1</sup> Organization Theory in Industrial Practice / Ed. by M.Haire. — New York, 1962. — P.68.

<sup>2</sup> Например, А.Стинчкомб заявляет, что он “ввиду множественности целей и функций исключает из организаций такие явления, как семья или целое общество” (Handbook of Organizations / Ed. by J.March. — Chicago, 1965. — P.142). Что это, как не попытка избежать общего подхода к явлениям организации!

можно было бы проверить в практике работы социалистических организаций. Это, в частности, относится и к выводам “современной теории организации”.

В настоящее время принято делить историю развития теории организации на три периода:

- период классической теории, связанный с именами Ф.Тэйлора, А.Файоля и др. (Scientific Management);
- период массового развития теории и практики “человеческих отношений” (Human relations);
- период “современной теории организации” (Modern Organization Theory), официально провозгласившей себя в конце 50-х годов нашего столетия.

Первый период характеризуется вниманием к эффективности и рациональности организации в целом (на уровне предприятия или компании), однако ему с точки зрения буржуазной социологии присущи два отрицательных момента.

Первый — искаженный образ человека как Homo economicus, который, получая денежное вознаграждение, в остальном превращается в технический инструмент, в деталь механизма, и тем самым эффективность человеческого фактора как агента производства значительно снижается.

Второй — противоречие между моделью, изображающей рациональную организацию, и производственно-трудо­вой реальностью, в отношении которой происходило не описание, а предписание действия. Тейлоризированные организации насаждались, однако они не были представительны и массовидны.

Второй период характеризуется тем, что центром интересов становятся индивидуальные и психологические стороны организации. Подлинное значение интереса предпринимателя к человеческому фактору производства рассматривалось ранее, и возвращаться к этому вопросу нет нужды. Но любопытно отметить, как предпринимательская точка зрения приходила во все большее столкновение с “теорией человеческих отношений”, сколь бы ни была последняя односторонней и формальной.

По мнению буржуазных теоретиков, в трудовой организации осуществляются две группы интересов: интересы хозяев (интересы компании) и интересы исполнителей (человеческий фактор). Один из крупных знатоков этих проблем, Мэсон Хейр, пишет: “В области организации любое предложение, направленное на увеличение желания, инициативы или удобства, может встретить возражение: “Компания существует не для того, чтобы делать людей счастливыми. Позвольте им быть счастливыми в свободное время”. С другой стороны, хорошо действующая организация может столкнуться с проблемой: “О, вы слишком узко заинтересованы в прибылях. Вы забыли человеческий фактор”<sup>1</sup>.

Итак, отсюда следует, что в организации представлены две стороны и, стало быть, можно обвинить “теорию человеческих отношений”, отражающую вторую сторону, в забвении интересов предпринимателя. “Описательный подход теории человеческих отношений, — пишет Р. Мейнтц, — доба-

---

<sup>1</sup> Organization Theory in Industrial Practice / Ed. by M.Haire. — New York, 1962. — P.8.

вил знание о неформальных группах и отношениях и о важности непостоянных факторов, но не достиг переосмысления организации как целого”<sup>1</sup>.

Человеческий фактор интересует предпринимателя прежде всего под углом зрения прибыли, но и этот подход кажется капитализму слишком односторонним, игнорирующим его собственные проблемы. “Переосмысление организации как целого” означает в первую очередь утверждение приоритета хозяйских интересов, безоговорочное оттеснение на второй план всех остальных ролей и факторов. Предприниматель вовсе не собирается отказываться от выгод, связанных с направленным использованием “человеческих отношений”, он хочет лишь указать на зависимый, производный характер последних. Поэтому “утверждение важности социальных и психических факторов, достигнутое на второй стадии (развития теории организации. — В.П.), сохраняется на третьей, но индивидуальное поведение теперь рассматривается в контексте организационной структуры, т. е. прямо и реактивно (приспособительно) определяется ею”<sup>2</sup>.

Переход к третьему периоду в развитии теории организации был, таким образом, подготовлен социальными и производственно-техническими условиями. Одновременно на него оказали заметное влияние новейшие достижения науки, в особенности успехи кибернетики, математической статистики, теории принятия решений и др. Организация теперь рассматривается как четко фиксированная система структур и функций с механизмом саморегулирования, обратной связью и т. п., разрабатываются сложные операционные и математические модели организации.

Официально “современная теория организации” была провозглашена на симпозиуме группы американских ученых в феврале 1959 г. Итогом симпозиума явилась коллективная работа “Modern Organization Theory” (Ed. by M.Haire. — Wiley, 1959), где основное внимание было обращено на подход к теории организации с позиций групповой динамики и теории решений. Почти одновременно два автора, Д. Марч и К. Саймон, выпустили книгу “Organizations” (New York; Wiley, 1958), в которой особенно подчеркивались моменты рациональности организационных структур.

Сейчас новым проблемам организации, попыткам их решения с позиций системно-структурного подхода с выделением различных коммуникативных и информационных процессов и связей уделяется очень много внимания. Происходит переориентация прежних интересов к формальной иерархии и отношениям руководства и подчинения. Считают, что такая именно “системная модель организации является описательной и аналитической в отличие от предписательной классической теории”<sup>3</sup>. Иначе говоря, новая теория претендует на более всестороннее и объективное рассмотрение организационных процессов. Эти претензии в целом несостоятельны ввиду апологетического и потому чаще всего формально-одностороннего характера буржуазной социологии, однако и в “тейлоризме”, и в “чело-

---

<sup>1</sup> *Mayntz R. The Study of Organizations // Current Sociology. — Vol. XIII. — 1964. — № 3. — P. 100.*

<sup>2</sup> *Ibid. — P.98.*

<sup>3</sup> *Mayntz R. The Study of Organizations // Current Sociology. — Vol. XIII. — 1964. — № 3. — P.104.*

веческих отношениях”, и в “современной теории организации” может быть найдено немало полезного, вытекающего из общих связей технологии, организации производства и труда.

Среди предшественников новой теории особенно часто называют имя крупного немецкого экономиста и социолога Макса Вебера (1864–1920). Он был типичным представителем буржуазной академической науки, чуждым марксизму и революционным событиям. В списке его весьма многочисленных работ по разнообразным вопросам (народное хозяйство, протестантизм, история Китая и т. д.) есть и работы, посвященные вопросам организации. Организационные идеи М. Вебера широко распространились в современной социологии после того, как под редакцией и с большим предисловием Т. Парсонса вышла на английском языке его книга “The Theory of Social and Economic Organization” (New York, 1947).

По мнению М. Вебера, человеческое общество фиксирует себя и развивается с помощью различного рода “организаций”. “Организация”, по Веберу, есть система продолжительной целенаправленной деятельности специфического рода. “Корпоративная организация” (этому термину в современной социологии соответствует “формальная группа”. — *В.И.*) есть ассоциативное социальное отношение, характеризующее административной структурой, приспособленной к такой продолжительной целенаправленной деятельности”<sup>1</sup>. М. Вебера интересует прежде всего общий способ регламентации деятельности, однако последний отнюдь не сводится к формам политического управления или к политико-административной структуре. “В сфере экономически ориентированного действия “организация” есть техническая категория, которая означает пути, по которым различные типы услуг продолжительное время комбинируются друг с другом и с вещными формами продукции”. Более того, организацию можно рассматривать и как отдельное предприятие, которое “всегда относится к определенной системе, состоящей из сооружений, оборудования, рабочей силы и технического управления”.

По характеру образования организации делятся на добровольные и принудительные. Однако более серьезное значение имеет их деление по происхождению и структуре управления. Проблема управления занимает в веберовской теории организации центральное место. С этой точки зрения все организации делятся на рациональные (законное, или официальными инструкциями утвержденное управление), традиционные (традиционное управление) и харизматические, “основанные на преданности специфическим или исключительным ценностям, героизме или выдающемся характере отдельной личности и порядке, исходящем от нее”. Следует подчеркнуть, что, хотя имело место неявное проникновение политической терминологии в концепцию М. Вебера, однако в целом он создавал отнюдь не государственно-правовую теорию. Первостепенное значение имели поиски некоторых общих организационных форм, сопровождающих различные этапы социально-экономического движения. В этом смысле особенно показательна разработанная М. Вебером социологическая “теория бюрократии”.

<sup>1</sup> Weber M. The Theory of Social and Economic Organization / Trans. by A.M. Henderson and T. Parsons. — New York, 1947. — P.151.

М.Вебер рассматривал бюрократию не в общеупотребительном ее значении как консервативную систему администрации, но пытался найти в ней иные, общесоциальные черты. Это было отмечено его последователями. “Точка зрения Вебера, — пишет А.Голднер, — резко отличается от популярного стереотипа, который рассматривает бюрократию как синоним правительственной неэффективности. По Веберу, бюрократия была одной из характерных и повсеместных форм администрации в современном обществе, не тождественной правительству в любом смысле. Более того, он рассматривал ее как наиболее эффективную форму организации, которая исторически развивалась, заменяя независимого любителя квалифицированным специалистом”<sup>1</sup>.

Различие и выбор в области административного руководства, по Веберу, существует лишь между бюрократией и дилетантизмом, иначе говоря, в содержание бюрократии вкладывалась прежде всего компетенция, основанная на разделении труда. М.Вебер подчеркивал, что “бюрократия отличается знанием, включающим как техническое знание, так и знание конкретных фактов внутри ее собственной сферы интересов”<sup>2</sup>. Другой важной чертой бюрократической системы является строгая дисциплина ее участников, вытекающая из фиксированной иерархии отношений. Т.Парсонс в предисловии к книге М.Вебера отмечал, что М.Вебер проводит “различие между организацией профессиональной деятельности и тем, что может быть названо “административная иерархия” в структуре типов занятости. И его “бюрократия” является композицией обоих понятий”<sup>3</sup>.

Будучи рациональным или “идеальным” типом управления, бюрократия характеризуется следующими общими принципами:

1. Продолжительная организация скрепленных инструкциями официальных функций;
2. Специфические управленческие сферы компетенции;
3. Принцип иерархии в системе управления, когда каждая нижняя инстанция находится под контролем и управлением высшей;
4. Правила, которые регулируют деятельность управления, являются нормами или предписанными формами действия;
5. Члены административных служб совершенно отделены от собственности на продукцию или от власти, представляя собой специализированную группу работников.

Вместе с тем бюрократическая организация имеет исторический характер. Она зарождается в условиях крупного производства, развитого разделения труда и политической стабильности, когда задачи управления усложняются и возникает необходимость в крупной администрации. Сам М.Вебер подчеркивал связь бюрократии с капиталистической системой. Он писал, что “капиталистическая система сыграла, безусловно, основную роль в развитии бюрократии. Действительно, без нее капиталистическое производство не может продолжаться”. Интерпретируя эту идею, М.Димок и Н.Хайд пишут: “Величайшей структурной причиной бюрократии в

---

<sup>1</sup> Gouldner A. Patterns of Industrial Bureaucracy. — New York, 1964. — P.19.

<sup>2</sup> Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. — New York, 1947. — P.339.

<sup>3</sup> Ibid. — P.54.

бизнесе или в правительстве является огромный размер организации. С капиталом или деятельностью, ворочающей сотнями миллионов и миллиардами долларов и персоналом в десятки и сотни тысяч, трудно избежать вторжения объективных черт бюрократии”<sup>1</sup>.

Таким образом, бюрократия как всеобщая организация деятельности привязывается к определенным конкретно-историческим условиям, именно к условиям развитого капитализма, действительно отражая некоторые черты последнего. Поэтому веберовская концепция пользуется широкой популярностью среди буржуазных теоретиков организации.

Эта популярность объясняется также тем, что у М.Вебера ярко выражено стремление к формализации социальных процессов, к отказу от анализа их классового содержания. Называя в качестве причин бюрократии такие явления, как крупное производство, разделение труда и т. п., М.Вебер пытается доказать, что как эти явления, так и организационная система деятельности общи всем типам социальных отношений, достигшим данного уровня развития. Бюрократия, таким образом, оказывается общим явлением и для капитализма, и для социализма. Отмечая этот момент, Т.Парсонс писал, что концепция М.Вебера “имеет важный конкретный результат; в противовес Марксу и большинству “либеральных” теорий, она резко уменьшает различия между капитализмом и социализмом, подчеркивая скорее их общность”<sup>2</sup>.

Следовательно, “теория бюрократии” могла превратиться и превращалась в средство борьбы против марксизма, в орудие апологетики “западной цивилизации”, скрывая апологетические черты под маской академической учености и видимого правдоподобия.

Вместе с тем следует признать, что эта теория имеет и определенную операционалистскую направленность; во всяком случае некоторые буржуазные социологи пытались на ее основе проводить эмпирические исследования. Один из таких исследователей, А.Голднер, используя теорию М.Вебера, провел крупное исследование на предприятии горной промышленности США, посвященное моделям бюрократической организации в индустрии. Подобные же исследования проводились во Франции и ФРГ— объектом исследования была система административного управления на промышленном предприятии. Эти исследования поддерживались предпринимателями и служили прежде всего целям оптимизации руководства как определенной системы организации, вытекающей из объективных условий<sup>3</sup>.

Однако в целом концепция Вебера (но не концепция бюрократии) не воспринимается буржуазными социологами как нечто актуальное, она рассматривается лишь как один из основных источников “современной теории организации”. К числу источников относят также кибернетику и математические структурные модели.

Исходный в данной теории термин “организация” рассматривается в двух контекстах — как структура деятельности и как функция регули-

<sup>1</sup> Sociology. Progress of a Decade. — New York, 1961. — P.82.

<sup>2</sup> Parsons T. The Structure of Social Action. — New York, 1937. — P.509.

<sup>3</sup> Отсюда возникло понятие “бюрократизация”, которое М.Крозье определил как “рационализацию коллективной деятельности” (*Grozier M. The Bureaucratic Phenomenon. — Chicago, 1964. — P.3.*)

рования (руководства). Первое определение, которое формулируют Р.Танненбаум, М.Вешлер и Ф.Массарик, таково: “Термин “организация” означает устройство, в котором все части так относятся друг к другу, что они могут работать как целое, причем каждая часть имеет свою собственную задачу; “организовать” — значит, устроить или конституировать взаимосвязанные части, каждая из которых имеет специальную функцию, действие, место или отношение, в зависимости от целого”<sup>1</sup>.

Итак, организация — это прежде всего единство внутренней структуры, взаимосвязь частей и целого, подчиненная требованиям целого. Определение достаточно общее и формальное, чтобы в него можно было включить самые разнообразные структурные образования. Его практически-ориентированный момент состоит в том, что необходимо искать то общее, что объединяет все части и составляет условие единства организации. Если вспомнить, что основные элементы организации — это интересы предпринимателя (компании) и “человеческий фактор”, то станет ясно, что первая задача такой организации — согласование целей и действий капиталиста и рабочего. Можно, разумеется, рассуждать о согласовании действий мастера и рабочего или различных служб внутри предприятия, и это важные организационные проблемы, однако основная задача капиталистической организации состоит в преодолении противоречий между хозяином и работником на условиях хозяина.

Вот как эту идею выражает Р.Дьюбин: организация “есть конечная или ограниченная социальная система, имеющая конкретные институциональные цели; эти цели независимы от персональных целей участвующих в ней членов; каждый член организации выполняет лишь специализированные требования, вытекающие из целей организации, которые в свою очередь требуют соответствующих механизмов во внутренней структуре и операциях, чтобы сделать совместимыми индивидуальные усилия и организационные задачи”<sup>2</sup>.

Если бы все члены организации были действительно равноправны и речь шла лишь о согласовании разнонаправленных усилий, то перед нами была бы оптимальная модель организации. Но ведь реальная проблема состоит в том, чтобы совместить несовместимое: задачи и усилия хозяев и рабочих, находящихся в рамках одной организации — предприятия или фирмы. Поистине невероятные усилия приходится затрачивать буржуазным теоретикам, чтобы показать, какие задачи, функции или действия необходимо осуществлять предпринимателю, чтобы добиваться согласованных усилий работников при максимальном соблюдении его интересов. И тем не менее социальная гармония остается где-то по ту сторону реального.

В особенно трудном положении оказываются те социологи, которые пытаются формулировать цель организации как необходимость максимального удовлетворения интересов всех ее членов. Мак-Грегор, например, пишет: “Существенная задача управления состоит в том, чтобы так определить организационные условия и методы действия, чтобы люди могли луч-

---

<sup>1</sup> *Tannenbaum R., Weschler J., Massarik F. Leadership and Organization. — Mc. Graw Hill: New York, 1961. — P.254.*

<sup>2</sup> *Tannenbaum R., Weschler J., Massarik F. Leadership and Organization. — Mc. Graw Hill: New York, 1961. — P.254.*

ше достичь своих собственных целей, направляя свои усилия в сторону целей всей организации”<sup>1</sup>. Все было бы великолепно, если бы удалось элиминировать проклятые вопросы социально-экономического неравенства, если бы речь шла лишь о том, что существуют разные люди с разными интересами, и нет отношений эксплуатации и угнетения.

И кроме того, основывать организацию на таких явлениях, как эгоизм и корыстолюбие — значит обрекать ее на внутреннюю напряженность и борьбу антагонистических тенденций, лишая ее гуманистических начал. Увы, гуманистическая традиция в мировой социологии совершенно не усвоена “современной теорией организации”, которая, претендуя на объективность, остается формальной и апологетичной.

Практические предложения этой теории состоят из указаний, какие структуры, функции или действия в трудовой группе необходимо осуществить руководителю, чтобы достичь успеха. Если речь идет об отдельном предприятии и достижении экономического результата, то такие указания могут быть достаточно эффективными. Об этом, в частности, говорит факт существования в США 600 факультетов или отделов деловой администрации, в основе обучения которой лежат проблемы организации труда<sup>2</sup>. Американские социологи полагают даже, что основанием и критерием особого положения администратора все более становятся специальные знания в области организации отношений между людьми в труде, т. е. исходят из того, что умение организовать вытекает прежде всего из знаний, а затем из интуиции и опыта. Отсюда возникает необходимость разработки соответствующей системы знаний. Хотя эта система построена на служении бизнесу, однако, учитывая реальные проблемы трудовой организации, она вырабатывает полезные для сходных условий рекомендации. Например, рекомендации, как лучше организовать построение производственных служб, как определить зависимость между указаниями руководства и реакцией подчиненных, как создать рациональную систему контроля и ответственности, как принимать решения и т. д. Многие из таких рекомендаций, видимо, были бы полезны и для руководителей социалистических предприятий.

Второе определение организации как функции регулирования (руководства) формулируют Ф.Каст и Д.Розенцвейг: “Это функция определения видов деятельности, необходимой для реализации целей данного предприятия или учреждения, группировки этих видов деятельности, проектирования, расстановки и размещения их по ячейкам, каждая из которых возглавляется руководителем, и передачи последнему полномочий на выполнение определенных видов деятельности”<sup>3</sup>.

Деятельность организации должна соответствовать заложенным в ней целям, безотносительно к содержанию последних. Совпадение целей и результатов — таков основной показатель эффективности организации и связанных с нею форм и средств регулирования. В этой связи представляет инте-

<sup>1</sup> *Gregor D.M.Mc. The Human Side of Enterprise. — New York, 1960. — P.2.*

<sup>2</sup> В Англии этой системе обучения соответствуют курсы ОМ (организации и методов), распространившиеся в последние годы.

<sup>3</sup> Наука, техника, управление. — М., 1966. — С.53.

рес разработка моделей регулирования, исходящих из “естественного”, т. е. самопроизвольно происходящего, и “рационального” (контролируемого) типов деятельности. А.Голднер следующим образом определяет их различие: “Согласно рациональной модели, организация мыслится как “инструмент”, то есть рационально задуманное средство для достижения ясно выраженных групповых целей. Ее структуры рассматриваются как орудия, специально созданные в интересах эффективного осуществления этих групповых намерений... В соответствии с моделью естественной системы организация рассматривается как “естественное целое”, или как система... Ее составные структуры представляются в виде самовозникающих институтов, которые можно осмыслить лишь в связи с разнообразными нуждами всей системы”<sup>1</sup>.

Легко убедиться, что здесь представлено различие моделей централизованного руководства и саморегулирования с различными механизмами деятельности. Следует заметить, что господствовавшее в западной социологии со времен О.Конта стремление к предпочтению второй модели, в последнее время заменяется рассуждениями о предпочтительности рационально контролируемых организаций. В этом, видимо, сказывается давление объективных обстоятельств, в первую очередь возрастание технологической централизации производства, усложнение и дифференциация трудовых и иных организаций.

Последнее обстоятельство многократно подчеркивается западными социологами. Тот же А.Голднер пишет: “Повсеместное распространение сложной, построенной на рациональных началах организации, несомненно, является одной из характерных особенностей современного общества, отличающей его от прежней феодальной формации”<sup>2</sup>. (Речь идет, разумеется, лишь об известном автору западном типе капиталистического общества.) По мнению Р. Мейнтц, высокоорганизованные системы “становятся господствующими структурными образованиями только в современном индустриальном обществе”<sup>3</sup>. А.Стинчкомб полагает, что “более богатые общества, более грамотные общества, более урбанизированные общества, общества, потребляющие больше энергии на душу, — все они активно развивают формы организации”<sup>4</sup>.

Объективно возрастающее значение рационально контролируемых форм деятельности — процесс, предсказанный К.Марксом как условие перехода к коммунизму, — замечено буржуазными теоретиками, и они пытаются понять данный процесс, выразить его в научной терминологии. “Современная теория организации” является во многом реакцией на этот процесс, еще одной попыткой приспособить буржуазные отношения к новым условиям. Поэтому, хотя и в искаженном виде, она вынуждена исходить из учета реальных условий, в частности, искать пути внедрения рационально контролируемой организации в капиталистическую действительность.

---

1 Социология сегодня. — М., 1966. — С. 449–450.

2 Там же. — С. 445.

3 *Mayntz R. The Study of Organizations.* — Vol. XII. — 1964. — № 3. — P.113.

4 *Handbook of Organizations / Ed. by J.March.* — Chicago, 1965. — P.145–146.

Каковы же формы организационной общности людей или связи, объединяющие людей в организации (“узы организации”)? По мнению Е.В.Бекки, который пытался изучить эту проблему, такие формы “связывают людей вместе как партнеров по производству (функциональная специализация); как управляющих и управляемых, представителей и представляемых (система статусов); как поставщиков и получателей информации (система коммуникаций); как агентов вознаграждения и наказания (система наград и наказаний); и как участников концепции организации как целого (Хартия организации)”<sup>1</sup>. Последняя черта раскрывается следующим образом: “Элементы, которые составляют концепцию организации как целого, как ее сущность, мы назвали Хартией организации”. Хартия организации может быть описана путем отнесения к ее элементам, таким, как “функция или цель, значение, идентификация или включение, основная политика и репутация”<sup>2</sup>.

Связи, отмеченные здесь, совершенно формальны, их социальное содержание как бы отфильтровано и заменено констатацией видимых признаков организационных отношений, вытекающих из применения труда в условиях крупного производства. Однако такие отношения реально существуют, выражая собой систему участия людей в трудовой группе, систему связей элементов организации, представленных разделением труда, коммуникациями, единством идентификации (отнесения себя к определенной группе) и т. д.

В отличие от общих связей частей организации выделяются аспекты связи личности с организацией. Р.Дьюбин полагает, что “мотивация, мораль и вознаграждение составляют различные аспекты связей личности с ее трудовой организацией”<sup>3</sup>. Мотивация определяется как комплекс сил, побуждающих человека к организованному труду, мораль есть социально-психологическое состояние трудовой группы (неформальная структура), вознаграждение понимается как результат деятельности для индивидуума. Видимо, различие структурных и личностных связей организации (но не определения их) отражает некоторые реальные явления, вытекающие из уровня системы и ее участников.

Изучение механизмов деятельности организации приводит к появлению определенных проблем, которые формулируются следующим образом:

1. Теория руководства (management);
2. Экономические основы организации;
3. Проблемы роста и развития организаций;
4. Коммуникации;
5. Межличностные отношения в организации;
6. Процесс принятия решений;
7. Структура контроля в организации;
8. Сравнительный анализ организаций.

<sup>1</sup> *Bakke E.W.* Bonds of Organization. — New York, 1950. — P.8.

<sup>2</sup> *Ibid.* — P.177.

<sup>3</sup> *Human Relations in Administration / 2 ed. by R.Dubin.* Prentice-Hall, 1961. — P.49.

Здесь указаны наиболее часто обсуждаемые проблемы “современной теории организации”. Первой и наиболее важной из них является “теория руководства”<sup>1</sup>. Эта теория существует давно, представлена сотнями “специалистов”, основная задача которых состоит в том, чтобы найти возможности продления и упрочения власти капиталистов. Распространенное определение руководства гласит: “Руководство можно определить как совокупность методов, с помощью которой устанавливаются, выясняются и реализуются цели и задачи той или иной социальной группы”<sup>2</sup>.

Иначе говоря, проблема руководства в организации зависит от выбора целей. Каковы же эти цели? По мнению Л.Ллойда, “наиболее часто утверждаемые или наблюдаемые цели:

1. Установить стабильность дохода (диверсификация);
2. Достичь определенного уровня возврата капиталовложений;
3. Добиться или продолжить развитие предприятия;
4. Утвердить контроль руководства;
5. Построить личную судьбу”<sup>3</sup>.

Методологический аспект такой классификации весьма прост: отбираются в любом произвольном чередовании какие-то эмпирические явления, которые как будто соответствуют поставленной теоретической задаче, — и все. Создание теории в этом случае идет по пути все большего устранения содержательных признаков, по пути абстрактно-эмпирической формализации, не имеющей ничего общего ни с диалектикой, ни с реальным значением явлений. Поэтому данная схема показательна лишь как образец соответствующей методологии.

Теория руководства в настоящее время развивается в двух направлениях:

- 1) универсальное, распространяющее ее проблемы на все существующие и мыслимые организации;
- 2) производственное, имеющее дело лишь с производственными предприятиями и фирмами. Основной акцент обычно делается на втором направлении<sup>4</sup>.

Совершенно понятно, что проблема руководства имеет для теории организации самое большое значение, поскольку выделяется основной механизм организационной деятельности. М. Крозье полагает, что “методы нео-

---

<sup>1</sup> Некоторые авторы по непонятным причинам вводят в русский лексикон слово “менеджмент”, хотя оно вполне точно переводится словом “руководство”.

<sup>2</sup> *Petersen E., Plowman E. Business Organization and Management.* — Illinois, 1953. — P.33.

<sup>3</sup> *Organization theory in industrial Practice.* — New York, 1962. — P.35.

<sup>4</sup> Значение этой теории хорошо показано Д.М.Гвишиани, который пишет, что ее “следует рассматривать как теорию, во-первых, отражающую объективные процессы, присутствующие современному общественному производству вообще, во-вторых, отражающую закономерности именно капиталистического производства, причем современного этапа развития последнего со свойственными ему противоречиями, и, в-третьих, отражающую закономерности современного капиталистического производства в классовом сознании буржуазных идеологов” (*Гвишиани Д.М. Социология бизнеса.* — М., 1962. — С.14).

рационалистического или стратегического анализа (так он расценивает подход “современной теории организации”. — *В.П.*) были использованы в основном для понимания принятия решений на руководящем уровне”<sup>1</sup>. Дж.Е.Милвард, отражающий точку зрения английских предпринимателей, отмечая, что организация означает прежде всего структуру бизнеса, пишет: “...изучение организаций интересуется прежде всего тем, как структура руководства работает на практике”<sup>2</sup>.

Внимание к вопросам руководства в теории организации социально обусловлено, однако сходные организационные ситуации делают актуальной разработку ряда этих вопросов и в условиях социализма в соответствии с принятой этим обществом системой ценностей и с учетом достижения мировой практики.

Что касается других проблем данной теории, то можно упомянуть, например, о разработке различных моделей роста и развития организаций. Предлагаются четыре группы моделей: 1) модели клеточного деления (“дочернее предприятие”), 2) метаморфозные модели (характеризуются внезапными дискретными изменениями в структуре и условиях существования организации); 3) модели “блуждающего огня” (использование различных дополнительных целей и средств, когда основной процесс роста закончен); 4) модели “решение—процесс”, описывающие рост организации вследствие принятия решений.

Весьма любопытен анализ формальных и неформальных коммуникаций в американской фирме (1963 г.), приведенный Г.Гуцковым<sup>3</sup>:

Таблица 7

Связи		Руководители	Рабочие
Формальные	Линейные	193,3	95,9
	Функциональные	239,8	134,4
Неформальные	Линейные	99,0	118,1
	Функциональные	134,5	69,8

Из таблицы видно, что объем формальных связей руководителей почти в два раза больше, чем у рабочих, да и в целом деятельность руководителей более оживлена и насыщена.

Очень детально со множеством эмпирических данных решаются в “современной теории организации” такие проблемы, как принятие решений и структура контроля. В проблему принятия решений с точки зрения этой теории входят: ограничение, т.е. выбор определенных целей и средств деятельности, отбор альтернатив, оценка последствий решения.

<sup>1</sup> *Crazier M.* The Bureaucratic Phenomenon. — Chicago, 1964. — P.150.

<sup>2</sup> *Organization and Methods* / Ed. by G.E.Milward. — London, 1959. — P.300.

<sup>3</sup> *Handbook of Organizations.* — Chicago, 1965. — P.538.

По мнению А.Этциони, “организационная структура контроля есть распределение значений, использованных организацией для отбора действий, в которых она нуждается, и определение количества и качества этих действий в соответствии с ее спецификой”<sup>1</sup>. Средства контроля делятся на физические, экономические и символические. Применение физических средств для целей контроля определяется как принудительная сила организации. Применение экономических средств определяется как утилитарная сила, использование символических средств (престиж, предпочтение и пр.) называется идентифицированной силой организации. Все эти определения весьма абстрактны с точки зрения социального содержания, хотя и имеют прикладную эмпирическую направленность.

В заключение необходимо выделить некоторые основные моменты теоретического анализа общественной организации труда.

Рассматриваемая в целом, эта проблема отличается комплексным содержанием, в ней соединяются различные аспекты экономической, социологической и других теорий.

Организация труда есть прежде всего научно обоснованное (рациональное) определение и практическое осуществление такой системы общественной трудовой деятельности, которая означает, что все рабочие места построены по единой тщательно продуманной схеме, укомплектованы подготовленными работниками и рассчитаны на определенные уровни продуктивности. Эта система предполагает правильное сочетание форм централизованного социального контроля и саморегулирования, особенно в таких пунктах, как привлечение людей к труду и обмен деятельностью. Иначе говоря организацию труда необходимо исследовать в двух аспектах — организация включения людей в производственные процессы и организация обмена деятельностью на уровнях общества в целом (например, соотношение материального и духовного производства), производственных групп (отраслей и предприятий) и отдельных работников. При этом были бы полезны обоснованные схемы взаимосвязей различных сфер труда.

Но вместе с тем классики марксизма категорически возражали против сведения данной проблемы к простой формализации организационно-трудовой задачи. Можно выписать великолепные, глубоко детализированные схемы взаимосвязей и соответствующие математические формулы, однако задача рациональной организации труда не будет решена, если не указаны ее содержательные стороны. Речь идет о социальном содержании трудовой деятельности, которое выражается в специфическом характере общественных отношений и целях их развития. Для условий коммунистических общественных отношений К.Маркс в самом общем виде сформулировал такую цель, как “развитие общественного индивида”. При этом Маркс подчеркивал, что эта цель должна последовательно осуществляться во всех звеньях общественной деятельности, — в противном случае она превращается в декларацию. Отсюда возникало, как необходимость, требование серьезного отношения к социальному содержанию организации труда со стороны всех ее участников.

---

<sup>1</sup> Handbook of Organizations. — P.650.

\* \* \*

Итак, основные особенности общественной организации труда могут быть сведены к следующему:

- это рациональная организация, так как она создается путем тщательного учета всех сторон и условий применения труда. Непременным признаком ее является исследовательский подход к процессам и фактам;
- это всеобщая организация, поскольку она распространяет на все виды и стороны трудовой деятельности единое содержание и единую совокупность методов;
- это гуманистическая организация, поскольку ее основанием и критерием является развитие человека, которому подчиняются все остальные показатели.

Если свести все особенности к одному определению, то оно может быть сформулировано так: общественная организация труда — это система деятельности коммунистического общества в его развитии и формах практического осуществления.