

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

ФРАНЧУК ВИКТОР ИВАНОВИЧ

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ОБЩЕЙ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Специальность 22.00.01 –
Теория, методология и история социологии**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени доктора
социологических наук**

Москва – 2002

Работа выполнена на кафедре социальной инженерии Института социального управления Академии социологии и управления Московского государственного социального университета

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
профессор Култыгин В.П.
доктор социологических наук,
профессор Патрушев В.И.
доктор социологических наук,
профессор Фролов С.С.

Ведущая организация: Институт социологии РАН

Защита состоится 14 мая 2002 г. в 14.00 на заседании диссертационного совета Д. 224.002.01 в Московском государственном социальном университете по адресу: 107150, г. Москва, ул. Лосиноостровская, 24, ауд. 315

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Московского государственного социального университета (ул. Лосиноостровская, 24).

Автореферат разослан 9 апреля 2002 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Юдина Т.Н.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Стремительно изменяющийся мир бросает вызов способности человека правильно ориентироваться в нем и принимать разумные решения, что требует адекватного восприятия реальности. Однако такое восприятие, через призму общественных наук, нередко бывает затруднено или искажено ввиду разобщенности социального знания, что не позволяет различать и исправлять многие недостатки, присущие современному обществу, и в частности социальным организациям, в которых человек проводит всю свою жизнь. В связи с этим задача интеграции социального знания и адекватных обобщений, противостояния узкой специализации в науке остается актуальной.

В настоящее время в общественных науках сложилось преимущественно рационалистическое представление об организации как части общества, которая обычно трактуется как специально сконструированная целенаправленная и (или) целереализующая система. Однако такое представление является слишком узким и противоречит социальной природе организаций, так как многие из них возникают естественным (а не искусственным) путем, в процессе самоорганизации, в результате межличностного взаимодействия людей. Поэтому возникает необходимость перейти к более адекватному представлению о социальной организации.

Под **социальной организацией** в диссертации понимается относительно устойчивая социальная целостность, проявляющая разумное поведение подобно живому организму. При этом под разумным поведением понимается способность организации адекватно отвечать (реагировать) на вызовы, или, другими словами, способность выявлять и решать социальные проблемы, понимаемые как отклонения от социальных норм. Примерами организаций в этом смысле являются не только искусственные формальные организации (главным образом, экономические), но и естественные организации, возникающие стихийно, путем самоорганизации, а также так называемые естественно-искусственные организации, имеющие частично естественное, а частично искусственное происхождение. Подобные объекты (неформальные организации, семьи, поселения, города, партии, нации, мировые сообщества) не входят в предметное поле теории организаций в силу сложившегося в ее рамках преимущественно экономического понимания природы организации, вместе с тем они являются объектами исследования социологии, которая рассматривает их как социальные общности.

Такое широкое понимание социальной организации требует разработки новой теории в рамках предметного поля социологии как науки, изучающей все виды социальных общностей, включая социальные организации. Эта теория, называемая общей теорией социальных организаций, должна являться, на наш взгляд, одним из важнейших направлений общей социологии, так как главным объектом ее изучения является современное общество.

В отличие от существующих теорий организаций, изучающих в основном искусственные формальные организации, социология изучает также отдельные виды естественных и естественно-искусственных организаций. Это делается преимущественно в рамках частных социологий (социологии семьи, социологии малых групп, социологии города и др.), которые, однако, не охватывают всего многообразия социальных организаций и разрабатываются независимо друг от друга. Данная диссертационная работа призвана восполнить этот пробел. Обобщая социальные знания, она закладывает теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций, призванной охватить все виды социальных организаций, и дает возможность частным социологиям взаимно дополнять друг друга, действовать согласованно и развиваться более динамично. Общая теория социальных организаций мыслится как часть общей социологии, которая должна тесно взаимодействовать с частными социологиями, не подменяя их, а, наоборот, помогая им в решении теоретических и практических проблем.

Жизнь и деятельность каждого человека не мыслима вне организаций, каждая из которых заставляет его подчиняться определенным социальным нормам (своеобразным «правилам игры»), и от того, насколько они гуманны по отношению к человеку, зависит качество его жизни.

Существующие организации – начиная с семьи и заканчивая человечеством в целом – далеки от совершенства, но человек может их улучшить путем совершенствования их структуры, функций, применяемых технологий, методов и средств, повышая тем самым качество своей жизни. В этом собственно и заключается основной смысл общей теории социальных организаций.

Актуальность темы видится не только в создании нового направления социологии, изучающего и дающего возможность совершенствовать существующие естественные и естественно-искусственные организации. Общая теория социальных организаций также создает основу для повышения жизнеспособности и эффективности вновь создаваемых организаций, поскольку в настоящее время менее 10% последних «доживают» до своей годовщины. Одной из основных причин этого является то обстоятельство, что в проектах создаваемых организаций практически не учитывается социальная составляющая, так как организации часто рассматриваются как чисто экономические или административные системы. В таких организациях люди остро ощущают свою социальную незащищенность, что вызывает обострение отношений в коллективе, незаинтересованность людей в работе, отсутствие творческой инициативы.

Общая теория социальных организаций имеет практическую социоинженерную направленность, связанную с совершенствованием действующих организаций и созданием новых. Вместе с тем уровень исследований и разработок по социоинженерному проектированию в стране оставляет желать лучшего. Поэтому задача подготовки новой генерации

социологов и социальных инженеров, владеющих методологией социального проектирования и совершенствования организаций представляется крайне важной и необходимой. В связи с этим разработка теоретико-методологических основ общей теории социальных организаций должна способствовать решению этой задачи.

Состояние и степень разработанности проблемы. Осознание единой сущности организаций и необходимости создания соответствующего направления социологии началось еще в XIX в.

Первой попыткой создания общей теории организаций является эволюционная теория и органическое направление в социологии (организмизм) Г. Спенсера¹, который рассматривал биологический организм и общество как организации, называя их соответственно индивидуальная (свойственная только живым организмам) и надиндивидуальная (социальная). При этом он считал, что они развиваются по одним законам.

Организация мыслится Г. Спенсером как единая для живой природы и общества сущность, благодаря которой они только и могут развиваться по одним законам. Иными словами, все эволюционно значимые достижения организационного развития приобретают, по его мнению, форму организаций. Согласно его идеям, современное общество является сложной социальной организацией, постепенно «выросшей» из простой. В своих теоретических построениях Г. Спенсер опирался на метод аналогий, сравнивая общество с живым организмом, каждый орган которого выполняет определенную функцию, необходимую для выживания целого. Ограниченность этого метода явилась, на наш взгляд, основной причиной незавершенности его социологической теории.

Следующей попыткой создания общей организационной теории является теория социальных систем Т. Парсонса², которую он пытался распространить на все социальные общности, включая общества, социальные организации и группы, рассматривая их как разновидности социальных систем. Однако теория Т. Парсонса не получила широкого практического применения, так как он исходил из слишком абстрактных, на наш взгляд, методологических посылок. В своих научных построениях Т. Парсонс полностью доверился модной в 50-60-е годы общей теории систем Л. Бертаффани. Рассматривая социальные системы как частный случай систем, Т. Парсонс не выходит тем самым, за рамки общей теории систем, в результате чего его теория оказалась столь же абстрактной, как и последняя.

Таким образом, настоящую диссертационную работу можно рассматривать как очередную попытку создания общей теории организаций, которая предпринимается не на основе метода аналогий или общей теории систем, а на основе естественно-научного подхода, который наиболее близок к позитивизму О. Конта, понимаемому нами как стремление «отталкиваться» в своих научных построениях от наблюдений и фактов (а не от абстрактных схем) и постоянно «сверять» свои научные выводы с реальной действительностью.

¹ Спенсер Г. Основание социологии. – М., 1986.

² Parsons T. The social system. – N.Y.: Free press, 1951.

На наш взгляд, отход от позитивизма как в российской, так и в зарубежной социологии является одной из основных причин неконтролируемого дробления социологии на множество специальных, частных и отраслевых направлений, в результате чего отдельные аспекты изучения социальных организаций и социальных общностей оказались «разбросанными» по различным отраслям социологического знания.

Согласно классификации М.Н. Руткевича³, в современной социологии сложились три основные группы социологических теорий. К первой группе относятся теории, изучающие определенные весьма общие области человеческой деятельности (социология труда, досуга и др.). Ко второй группе – теории, посвященные частным сферам жизни общества (социология политики, права, искусства, науки и др.). К третьей – теории, исследующие взаимодействие личности и общества через многообразные опосредующие звенья, т.е. социальные группы различного типа (социология личности, семьи, малых групп, трудового коллектива и др.), а также различные виды социальной стратификации (социология региона, города, деревни и др.).

По указанным направлениям в последние десятилетия отечественными социологами проведены значительные исследования. Так, по первому направлению проводились исследования по социологии труда (Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, Э.Н. Фетисов), социологии конфликта (А.Г. Здравомыслов, В.Н. Шаленко), социологии жизни (Ж.Т. Тощенко, Ю.М. Резник), теории социальной работы (В.А. Никитин, М.В. Фирсов), социологии досуга (Г.П. Орлов).

По второму направлению интенсивно развиваются исследования по социологии социальной сферы (Г.И. Осадчая, В.Н. Ковалев), экономической социологии (Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина), политической социологии (Ю.А. Левада, В.Г. Немировский), социологии духовной сферы (А.К. Уледов, Ю.А. Крючков), социологии информатики (И.В. Соколова), социологии управления (О.А. Уржа, Л.Т. Волчкова, А.В. Тихонов).

Особенно близко к целям и задачам общей теории социальных организаций третье направление, представляющее исследования по социологии организаций (А.И. Пригожин, С.С. Фролов), социологии личности (Н.Н. Бокарев, И.С. Кон, В.М. Соколов), социологии семьи (А.И. Антонов, В.М. Медков, М.С. Мацковский), социологии трудового коллектива (В.Г. Подмарков, А.К. Зайцев, Ю.Д. Красовский), социологии региона (Н.А. Аитов, А.А. Удоденко).

Наряду с указанными направлениями развития социологии, отражающими процессы ее дифференциации, отметим также наметившуюся в последние годы тенденцию интеграции (обобщения социальных знаний), что особенно проявляется в новых проектах построения общей (теоретической) социологии, например социетальной социологии⁴, неклассической социологии⁵, теории институциональных матриц⁶. В русле этой тенденции находится и настоящая диссертационная работа.

³ Руткевич М.Н. Макросоциология: методологические очерки. – М.: ОФСПП, 1995.

⁴ Лапин Н.И. Социетальная социология: проблемы и программа курса // СОЦИС, №8, 2001, с 112–129.

⁵ Субетто А.И., Григорьев С.И. Основы неклассической социологии: новые тенденции развития культуры социологического мышления на рубеже XX–XXI веков. – М., 2000.

⁶ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы развития России. – М.: ТЕИС, 2000.

Помимо указанных выше направлений социологии, касающихся темы диссертационного исследования, необходимо отметить существование значительного задела в виде многочисленных социологических и несоциологических теорий организаций, которые также использовались при работе над диссертацией. К ним относятся школа человеческих отношений, системный и антисистемный подходы, ситуационный подход, инвайроментальные концепции организации, неинституциональная теория организации, организационная экология и др., в рамках которых разработаны десятки концептуальных моделей социальных организаций. Однако в отношении них мы присоединяемся к выводу, сделанному известным российским специалистом в области организации и управления В.В. Щербиной, что как для отечественной, так и для западной организационной науки в настоящее время характерна ситуация разорванности, слабой связанности, мозаичности накопленных знаний⁷.

Существующий онтологический кризис в организационных науках обусловлен, на наш взгляд, противоречием между социальной природой организаций и ограниченным предметным полем экономической теории, в рамках которого долгое время развивалась организационная теория. Разрешение этого противоречия видится в разработке общей теории социальных организаций в рамках предметного поля социологии.

Общая теория социальных организаций опирается не только на результаты научных исследований, но также на практические методы проектирования и совершенствования организаций. Заметный вклад в решение этих вопросов внесли отечественные ученые В.Н. Бурков, В.Н. Вяткин, В.С. Дудченко, В.А. Ириков, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев.

К сожалению, исследования в области социоинженерной деятельности находятся лишь в начальной стадии, и мы надеемся, что создание общей теории социальных организаций позволит придать этим работам дополнительный импульс.

Объектом диссертационного исследования являются социальные организации, рассматриваемые как социальные организмы, адекватно отвечающие на вызовы.

В отличие от общепринятого в теории организаций и социологии организаций, в основу авторской классификации организаций положен признак происхождения, который требует изучения генезиса и эволюции социальных организаций.

Предметом исследования являются генезис, особенности и общие закономерности функционирования, развития и эволюции социальных организаций.

Цель и задачи исследования. **Целью** диссертационного исследования является разработка теоретико-методологических основ общей теории социальных организаций как нового перспективного направления общей социологии.

⁷ Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М. ИНФРА-М, 2000.

Реализация указанной цели предопределила круг решаемых **задач** и проводимых исследований, которые включали:

- сравнительный анализ существующих теорий и концептуальных моделей социальных организаций;
- разработку новой парадигмы социальной организации;
- разработку категориально-понятийного аппарата общей теории социальных организаций;
- выявление отличительных свойств и общих особенностей социальных организаций;
- разработку концептуальной модели социальной организации;
- раскрытие основных принципов функционирования социальных механизмов организаций;
- разработку концептуальной модели процесса социальной эволюции;
- разработку принципов построения новых организационных систем;
- разработку методов совершенствования социальных организаций.

Теоретической и методологической основой научного исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых, связанные с темой диссертационного исследования. Основными предпосылками создания общей теории социальных организаций являются философский и социологический позитивизм О. Конта, учение о «социальных фактах» Э. Дюркгейма⁸, органическое направление социологии Г. Спенсера, структурный функционализм и общая теория социальных систем Т. Парсонса и его школы, принцип «подбора социальных комплексов» А. Богданова⁹.

В диссертации использован опыт исследований в рамках проекта Интеграция исследований и образования по фундаментальной проблеме: «ценности, интересы, групповые солидарности и социальное управление», проводившихся с участием автора в рамках Федеральной целевой программы «Государственная поддержка интеграции высшего образования и фундаментальной науки на 1997–2000 годы» (руководители: Н.И. Лапин, Г.И. Осадчая, В.А. Ядов). Проект представляет собой программу фундаментального исследования динамики ценностей и интересов населения современной России, изучения на этой основе возможностей целенаправленного изменения этой динамики.

Научная новизна диссертационной работы состоит в том, что в ней заложены теоретико-методологические основы новой теории, для чего впервые решены следующие задачи:

Дано новое определение и разработана концептуальная модель (проблемная модель) социальной организации, являющаяся синтезом рационалистической (целевой) и организмической моделей.

⁸ Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. – М.: Канон, 1995.

⁹ Богданов А.А. Всеобщая организационная наука (тектология). – Л. – М., 1925.

Представлена новая классификация социальных организаций, в которой организации делятся (по признаку происхождения) на три класса – естественные, искусственные и естественно-искусственные.

Выявлены отличительные свойства и общие особенности социальных организаций. В частности, к общим особенностям относятся: целостность и устойчивость, наличие организационной культуры, регламентированное поведение и деятельность членов организации, способность выявлять и удовлетворять свои потребности или способность выявлять и решать свои проблемы, способность к самообучению и саморазвитию.

Выработано рабочее определение социальной проблемы, понимаемой как отклонение от общепринятых социальных норм, а также определены наиболее часто используемые на практике универсальные средства решения социальных проблем, в том числе социальные институты, организационные системы и структуры, нормативно-правовые акты, социальные ценности и нормы, инновации, социальные технологии, целевые комплексные программы. Эти средства, названные образцами организационной культуры, составляют основу культуры социальной организации.

Предложена новая трактовка организационного развития, которое рассматривается не как структурное преобразование, а как процесс воспроизводства организационной культуры и человеческого потенциала. Поскольку часть культурных образцов создается людьми преднамеренно, делается вывод о частичной управляемости организационного развития, включая общественное развитие.

Предложен новый, расширенный состав функций социального управления, включающий помимо функций классического менеджмента (планирование, организовывание, регулирование, координация, контроль) еще три группы функций – управления проблемами (предвидение и выявление проблем, анализ и исследование проблем, анализ и ранжирование проблем, выбор первоочередных проблем, подготовка и реализация программ решения проблем, анализ результатов решения проблем), управления развитием (правовое регулирование, структурное регулирование, ценностное регулирование, управление инновациями, межорганизационное регулирование, развитие самоуправления) и управления правоохранительной деятельностью. Показано, что многие из указанных функций имеют латентный (скрытый) характер, что значительно усложняет управление организацией.

Показано, что любая социальная организация имеет скрытый (полностью или частично) специальный механизм (социальный механизм организации), осуществляющий выявление и решение социальных проблем. Определена принципиальная структура этого механизма, который рассматривается в составе двух взаимодействующих частей – исполнительного механизма и механизма выживания и развития. Показана ведущая роль механизма выживания и развития, поскольку именно он обеспечивает жизнеспособность и устойчивое развитие организаций.

Предлагается интегральная концепция социальной эволюции, называемая тектологической, в соответствии с которой социальная эволюция рассматривается как частично управляемый процесс организационного строительства. В качестве основных механизмов социальной эволюции рассматриваются подбор и сборка, естественный отбор и распад.

Предложены три новых метода совершенствования организаций: функционально-диагностический; метод, основанный на технологии когнитивного управления; и метод, связанный с созданием в организациях так называемых «мозговых центров».

Разработаны универсальные принципы и технологические этапы построения организационных систем, относящихся к классу искусственных организаций, имеющих четко выраженную проблемную ориентацию.

В соответствии с целью и задачами диссертационного исследования **на защиту выносятся:**

- представление о социальной организации как социальном организме, адекватно отвечающем на вызовы (т.е. выявляющем и решающем социальные проблемы);
- классификация социальных организаций по признаку происхождения на естественные, искусственные и естественно-искусственные, а также особенности (свойства) социальных организаций, независимо от их вида и происхождения;
- концептуальная модель социальной организации (проблемная модель);
- структура и принципы работы социального механизма организации;
- расширенный состав функций социального управления;
- тектологическая модель социальной эволюции;
- общие принципы и этапы построения социальных организаций;
- некоторые методы совершенствования организаций (функционально-диагностический, когнитивный и метод реинжиниринга, связанный с созданием «мозговых центров»).

Практическая значимость диссертационного исследования:

- предложенная концептуальная модель социальной организации может быть использована для коррекции (исправления) социальных деформаций действующих организаций и проектирования новых, более социально ориентированных и жизнеспособных организаций за счет учета в проектах социальной составляющей;
- предлагаемый комплекс функций социального управления значительно расширяет состав традиционных функций управления, часто ассоциируемых с функциями классического менеджмента, что открывает новые возможности для руководителей организаций и увеличивает их арсенал управленческих средств;

– диссертационное исследование показывает практическую возможность и необходимость научного управления как общественным развитием, так и социальной эволюцией, а также предлагает новые подходы к управлению этими процессами;

– предложенная модель социального механизма организации может быть использована для управления организационным и общественным развитием, а также для решения задач государственного строительства;

– предложенная концепция организационного развития может использоваться для проведения научно обоснованной социальной политики и реализации модели устойчивого развития России;

– диссертационное исследование показывает необходимость воспитания у современного руководителя проблемного мышления, наряду с отраслевым и территориальным, а также показывает роль институтов воспитания, образования и науки в социальном развитии и управлении;

– материалы диссертационного исследования могут использоваться при составлении новых учебных программ и пособий по теории организаций, социологии организаций, частным и специальным социологиям (социология семьи, социология региона, социология города и др.) для подготовки социологов, социальных инженеров, социальных управленцев, социальных антропологов.

Апробация работы. Основные положения диссертационного исследования изложены автором в 10 монографиях и десятках научных статей, опубликованных за период с 1991 по 2001 г.

Кроме того, материалы диссертационной работы содержатся в учебных пособиях и используются при подготовке лекций и проведении практических занятий по курсам «Теория организаций», «Социология организаций», «Антропология организаций», читаемым автором в Академии социологии и управления Московского государственного социального университета, а также в докладах на конгрессах Европейской социологической ассоциации (Амстердам, 1999; Хельсинки, 2001), на всероссийских научных конференциях, в выступлениях на ежегодных социологических чтениях МГСУ, в научных публикациях социологических журналов и сборников.

Структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, четырех разделов, включающих одиннадцать глав, заключения и библиографии.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении представлены обоснование темы диссертационного исследования и ее актуальность, анализируется состояние разработанности проблемы и ее аспектов в научной литературе, выделяются объект, предмет, цели и задачи работы, указываются ее теоретические и методологические основания, сформулированы позиции, которые выносятся на защиту, определена научная новизна и практическая значимость основных положений, их апробация.

В первом разделе «Исходные положения общей теории социальных организаций», состоящем из трех глав, дается оценка существующего состояния теории организаций и социологии организаций; показывается необходимость перехода от узкого (экономического) к широкому (социологическому) пониманию социальной организации; обосновывается необходимость разработки общей теории социальных организаций как нового направления общей социологии; определяются объект, предмет, цели и задачи исследования; вводятся основные понятия и определения.

В первой главе этого раздела – «Анализ существующих теорий организаций» – автор исходит из того, что социальные науки столкнулись с серьезными трудностями теоретико-методологического плана в отношении социальных организаций, так как до сих пор не определено то предметное поле, в котором они должны изучаться. Социальные организации являются объектами исследования экономической теории, кибернетики, синергетики, менеджмента, теории организаций, социологии, политологии и других наук. В рамках этих направлений, существуют несколько десятков подходов к организациям, существующим независимо друг от друга. Здесь мы сталкиваемся с широким спектром позиций: от попыток представить социальные организации как результат самоорганизации, происходящей по законам синергетики (И. Пригожин, Г. Хакен), до полного постмодернистского отрицания научного дискурса, в котором закономерности отрицаются как свойства реальности и цели познания. В этом находит свое место экзистенциальная теория организации и управления Дж. Одиорне, гуманистическое направление феноменологической ориентации (К. Вейк, Р. Гринвуд, А. Петигрю, С. Робинс, С. Рэнсон, В. Скотт и др.).

Не имея возможности подробно остановиться на всем разнообразии школ и направлений организационной теории, автор анализирует главным образом социальные теории организаций, показывает, что теория организаций не представляет собой единого направления и ее многочисленные школы практически неконтролируемо развиваются в рамках экономической теории, административных наук, социологии и других наук. При этом, несмотря на появление социологического направления в теории организаций, представленного школой человеческих отношений, школой социальных систем, инвайроментальным направлением, экологической школой и др., в ней доминирует рационалистическое (как противоположность эмпирическому) понимание организации, ассоциируемой, главным образом, с экономической организацией. В этом, по мнению автора, заключается одна из главных причин наблюдаемого кризиса организационных наук, которым необходимо оптимальное сочетание рационализма с эмпиризмом, которое может дать позитивизм, опирающийся на наблюдения, факты и новые знания о социальных системах, которые дают социологические науки (общая социология, социология малых групп, социальная психология, социальная антропология, социология организаций, социология семьи, социология города, социология деревни и др.).

Во второй главе «Теоретические и методологические предпосылки создания общей теории социальных организаций» автор исходит из того, что организации имеют единую социальную сущность, поэтому, несмотря на то что они изучаются различными науками (экономическая теория, менеджмент, теория организаций, социология организаций и др.), каждая из которых изучает отдельные аспекты социальной организации, необходима интегративная теория, обобщающая знания частных наук, дающая целостное восприятие социальной организации и учитывающая ее генезис и историю. Однако для этого необходимо перейти к новой парадигме социальной организации.

Диссертант считает, что исторически организация как объект научного исследования первоначально оказалась в предметном поле экономической теории, которая отнеслась к нему не как к социальному, а как к экономическому институту, специально создаваемому для выпуска определенной продукции, оказания услуг или реализации других экономических целей. Подобное представление в дальнейшем повлияло на социологическое восприятие, в результате чего социальные организации стали рассматриваться как искусственные формальные системы. Такое представление, не учитывает того, что многие организации имеют естественное происхождение. Они возникают в процессе самоорганизации, непреднамеренно, без заранее установленной цели. В диссертации они называются естественными, поскольку в их создании человек не принимает сознательного участия. Он обнаруживает и осознает их обычно после их появления. По мнению соискателя, естественные организации обязаны своим появлением «социальным фактам» (понятие впервые введено Э. Дюркгеймом), оказывающим регулирующее воздействие на людей и относящимся к социальным, а не экономическим факторам. Именно поэтому социальные организации имеют социальную, а не экономическую природу, и в решающей степени принадлежат предметному полю социологии.

В связи с этим автор ставит вопрос о необходимости перехода к новой парадигме социальной организации. В отличие от известных определений, автор предлагает рассматривать социальную организацию как относительно устойчивую социальную целостность (социальную общность), проявляющую разумное поведение подобно живому организму. Такое широкое определение позволяет относить к социальным организациям не только искусственные организации, но и естественные, а также смешанные (естественно-искусственные) организации, занимающие промежуточное положение между первыми двумя. Понятие «естественно-искусственная организация» имеет важное теоретическое и практическое значение, поскольку большинство окружающих нас организаций имеют смешанную природу. К ним относятся современные города, цивилизации, общества, мировые сообщества, человечество в целом.

В отличие от теории организаций социология с первых дней своего основания занимается изучением обществ и других видов социальных организаций (в широком понимании), рассматриваемых обычно как социальные общности или социальные группы. Существует социология семьи, социология городов и поселений, социология трудовых коллективов. Однако огромное разнообразие видов социальных систем не позволяет заниматься каждым из них в отдельности. Вместе с тем, изучая различные виды социальных систем, можно увидеть в них общие закономерности, полезные для решения практических задач.

Понимая необходимость разработки теории, интегрирующей знания социальных наук о различных видах социальных систем, и прежде всего об обществе, автор столкнулся с необходимостью выбора научного подхода, позволяющего на основе анализа наблюдений, фактов и научной литературы делать практически полезные выводы. Выбирая между системным и другими известными подходами (антисистемный, эмпирический, рационалистический, позитивистский), автор выбрал последний, несмотря на критическое отношение к нему многих современных социологов.

На наш взгляд, позитивистский подход как нельзя лучше отвечает задачам интеграции научных знаний, которые должна решать общая теория социальных организаций. К сожалению, позитивизм часто отождествляется с рационализмом или другими «измами» и отрицается как пережиток прошлого.

Некоторые историки социологии считают, что позитивизм в истории российской социологии – это пройденный этап. С этим трудно согласиться, поскольку за период с 60-х годов XIX в. до середины 20-х годов XX в., когда позитивизм имел популярность в российской социологии, он не успел еще достаточно окрепнуть, чтобы противостоять официальной идеологии. Этому способствовало недостаточное знакомство широкой аудитории с трудами основателей социологии (О. Конта, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма) и других позитивистов (Р. Вормс, Г. Зиммель, М.М. Ковалевский, П.Ф. Лилиенфельд, Я.Н. Новиков, П.А. Сорокин, А.И. Стронин, А. Фулье, А. Эспинас).

Помимо позитивизма О. Конта, общая теория социальных организаций использует и многие другие полезные идеи и концепции классиков социологии. К ним относятся органицизм Г. Спенсера, структурный функционализм Т. Парсонса и его школы, учение о «социальных фактах» Э. Дюркгейма. Кроме того, для объяснения процессов социальной эволюции использовались идея П. Сорокина о конвергентном характере эволюционных процессов, а также принцип «подбора социальных комплексов» А. Богданова.

Особенно ценными для создания общей теории социальных организаций являются учение о «социальных фактах» Э. Дюркгейма и принцип «подбора социальных комплексов» А. Богданова, значение которых, на наш взгляд, еще по-настоящему не оценено.

Так, по мнению соискателя, возникновение первых естественных организаций, института власти и социального управления стало возможным лишь в результате появления «социальных фактов» как непредвиденных результатов деятельности многих людей, и одновременно как невидимых регуляторов общественной жизни.

Идеи А. Богданова об организационном строительстве путем подбора и сборки социальных комплексов закладывают новое понимание механизма социальной эволюции, который рассматривается в диссертации как процесс подбора и сборки, естественного отбора и распада. Такое понимание (тектологический подход) приводит к выводу о том, что процесс социальной эволюции имеет не дивергентный, а противоположный, конвергентный характер.

В третьей главе «Категориально-понятийный аппарат общей теории социальных организаций» автор исходит из необходимости формирования категориально-понятийного аппарата как необходимой основы любой новой теории. Автор считает, что хотя общая теория социальных организаций находится в предметном поле общей социологии, многие понятия последней настолько «размыты» и многоплановы, что нуждаются в уточнении.

К ним относятся такие ключевые понятия, как социальная организация, социальная проблема, социальная норма, организационная культура, социальный институт, социальное управление и др. Расплывчатость этих понятий обусловлена, как отмечали Т.М. Дридзе и Ж.Т. Тощенко, неопределенностью объекта и предмета социологии. Более того, по мнению соискателя, «размытость» многих социологических понятий обусловлена также отсутствием четкой парадигмы, в рамках которой должна «выстраиваться» теория. В данном случае категориально-понятийный аппарат общей теории социальных организаций должен быть подчинен принятой в диссертации новой парадигме социальной организации, т.е. представлению о социальной организации как социальном организме, отвечающем на вызовы.

Формируя комплекс основных понятий и определений общей теории социальных организаций, автор делит их на две части. Первая часть включает известные социологические понятия, требующие уточнения, связанного с необходимостью устранения полисемии, свойственной многим социологическим понятиям, а также необходимостью «привязки» хорошо известных понятий к новому объекту исследования. Например, социальные проблемы определяются в диссертации как отклонения от социальных норм; организационная культура – как множество культурных образцов, используемых в качестве средств решения социальных проблем; социальное управление – как сложный вид деятельности, связанный с разработкой и принятием решений, обеспечивающий выживание организации и достижение ее целей.

Другая часть – это новые понятия, которые введены впервые. К ним относятся такие понятия, как: искусственная, естественная и естественно-искусственная организация, образцы организационной культуры, естественная и искусственная культура, социальный механизм организации, механизм выживания и развития, управление социальными проблемами, ценностное регулирование. Некоторые из этих понятий введены по аналогии с известными понятиями и в определенном смысле являются их расширениями. Например, понятие «образцы организационной культуры» является неким аналогом понятия «образцы поведения», впервые введенным Т. Парсонсом. Однако в диссертации это понятие несколько шире, поскольку включает не только образцы поведения, но и другие культурные образцы (ценности, инновации, законы, социальные структуры и др.). Понятие «социальный механизм организации» является аналогом понятия «социальный механизм», впервые введенного О. Контом применительно к обществу. В диссертации оно применяется к любым видам социальных организаций.

Понятия «естественная организация», «искусственная организация» введены по аналогии с используемыми понятиями «естественная система» и «искусственная система», а также «естественная модель организации». Однако, понятия «система» и «модель» обычно означают результаты сознательной деятельности людей, поэтому по своей природе имеют искусственный характер, поэтому словосочетания типа «естественная система» и «естественная модель системы» нам представляются недостаточно корректными.

Деление организаций на естественные и искусственные приводит к логическому выводу о необходимости деления организационной культуры на соответствующие две части – естественную и искусственную. Таким образом, появились два новых понятия: естественная культура, отражающая непредвиденные результаты деятельности людей, и искусственная культура, отражающая результаты сознательной целенаправленной деятельности.

Что касается понятия «естественно-искусственная организация», то оно было введено нами сравнительно недавно под влиянием публикаций Ф. Гиддингса, рассматривающего современное общество как особого рода организацию, представляющую отчасти продукт бессознательной эволюции, а отчасти результат сознательного плана.

Во втором разделе «Социальные организации как объект социологического анализа» предлагается авторская версия типологии социальных организаций, дается сравнительный анализ их особенностей (свойств), при этом особое внимание уделяется уникальной способности социальных организаций отвечать на вызовы, или решать социальные проблемы. Автор считает, что в этой особенности лежит ключ к современному пониманию механизма функционирования социальных организаций. Представление об организации как социальном организме, отвечающем на вызовы с помощью социальных институтов и других образцов организационной культу-

ры, позволяет раскрыть структуру, функции, принципы работы социального механизма организации, а также выйти на новое понимание социального управления.

В первой главе этого раздела – «Типология социальных организаций и сравнительный анализ их особенностей» автор исходит из того, что многие известные типологии организаций (В.Н. Вяткин, М.Я. Лемешев, А.И. Панченко, Б.А. Лагоша), разработанные в рамках экономической теории и административных наук, рассматривают организации с позиции структурного функционализма и не касаются генезиса организаций и их истории. Однако для всестороннего изучения этого сложного феномена необходимо знать его происхождение. Поэтому автор предлагает включить в качестве одного из основных признаков типологизации признак происхождения. По этому признаку социальные организации предлагается подразделять на три класса – естественные, искусственные и естественно-искусственные. Внутри каждого из этих классов организации предлагается подразделять на виды. При этом могут применяться известные системы типологизации организаций, используемые в теории и социологии организаций.

Несмотря на то что различные классы социальных организаций изучаются различными социальными науками и рассматриваются с различных позиций, автор исходит из предположения, что, между ними есть много общего.

Сопоставляя между собой опубликованные результаты социологических и экономических исследований, касающихся особенностей (или свойств) организаций, автор приходит к выводу, что общими особенностями социальных организаций, независимо от происхождения и видов являются:

1. Целостность и устойчивость. Под целостностью социальной организации понимается представление о ней как единой социальной системе, возникающее у членов организации в процессе социализации, а под устойчивостью – наличие у ее членов относительно постоянной системы жизненных ценностей, являющейся важнейшей составляющей организационной культуры.

2. Наличие организационной культуры, под которой в диссертации понимается совокупность образцов организационной культуры, создаваемых людьми (преднамеренно или непреднамеренно), признаваемых и усваиваемых организацией и используемых для решения социальных проблем. Помимо общепринятого деления культуры на материальную и нематериальную, вводится также деление на естественную и искусственную. К естественной культуре относятся непреднамеренно созданные образцы (обычаи, традиции, социальные нормы, неформальные структуры, общественное мнение, ценности, интересы и др.).

3. Регламентированное поведение и деятельность членов организации. Регламентированное поведение означает, что каждый член (субъект) организации, будь то отдельное лицо или организация, подчиняется определенным социальным нормам («правилам игры»), являющимся элементами организационной культуры.

4. Способность к развитию. Под развитием организации (организационным развитием) в диссертации понимается процесс воспроизводства ее организационной культуры и человеческого потенциала.

5. Способность выявлять и удовлетворять свои потребности, или способность выявлять и решать социальные проблемы, или способность отвечать на вызовы. Все эти три формулировки выражают один и тот же смысл, а именно адекватное реагирование социального организма на возможные стимулы, подобно тому как это делает живой организм.

По мнению автора, наиболее важной из указанных особенностей является последняя, так как от нее зависит само существование организации как целостной социальной системы, однако эта особенность оказалась менее всего изученной в силу доминирования рационалистического понимания социальной организации.

Во второй главе «Уникальная способность социальных организаций «отвечать на вызовы» автор исходит из того, что любая социальная организация сохраняется как целостность благодаря своей способности адекватно отвечать на вызовы. По мнению автора, детальное исследование этого процесса может привести к пониманию того, как устроен и как работает механизм функционирования социальной организации. Для этого автор прежде всего пытается обосновать правильность принятого представления об организации как «социальном организме, решающем проблемы». Для этого рассматриваются конкретные примеры организаций (г.Москва и другие российские города) и привлекаются официальные документы муниципальных и федеральных властей, подтверждающие тот факт, что для решения социальных проблем (муниципальных, государственных) власти используют множество разнообразных средств: вводится новый порядок, создаются новые структуры (постоянные или временные), вводятся инновации, реализуются целевые комплексные программы, заключаются союзы и договора, осуществляется поддержка самоуправления и т.д. При этом выбор указанных средств зависит от специфики решаемых проблем.

Принимая за основу представление об организации как «социальном организме, решающем проблемы», необходимо отметить, что оно имеет аналоги. Еще в 60–70-е годы в экономической литературе встречалось подобное представление применительно к фирмам, где авторы (С. Янг, И. Ансофф) рассматривали способность фирм обнаруживать и решать проблемы (задачи). При этом проблемы они понимали как отклонения (или угрозы отклонений) от целей или нормального функционирования организации.

В нашем же случае, когда рассматриваются не только фирмы, но и другие организации, понятие «проблема» имеет более широкий смысл. Проблема (точнее, социальная проблема) рассматривается в диссертации как отклонение не от цели (или целей) организации, а от общепринятых в организации социальных норм.

Анализируя реальные социальные проблемы ряда крупных городов России и применяемые средства (способы) их решения, автор приходит к выводу о необходимости разделения социальных проблем на два вида – ординарные и неординарные. Первые являются обычными (типичными, регулярными) для организации, выполняемыми в рамках действующих структур и не требующими создания новых образцов организационной культуры. В отличие от них неординарные проблемы требуют создания и введения новых образцов культуры в виде социальных институтов, структур, социальных норм, ценностей, инноваций, целевых комплексных программ, т.е. с помощью тех средств, которые действительно используются на практике для решения государственных и муниципальных проблем.

В социологической и экономической литературе некоторые из этих средств (например, социальные институты, ценности, социальные нормы) рассматриваются в качестве средств решения социальных проблем, другие (структуры, инновации, целевые комплексные программы) рассматриваются в качестве средств решения экономических (производственных) проблем. Однако, по мнению автора, все эти средства можно объединить в одну группу и назвать образцами организационной культуры, поскольку каждое новое средство оставляет определенный след в организационной культуре, вызванный введением новых культурных образцов.

На каждую новую проблему как на очередной вызов социальная организация отвечает новыми образцами организационной культуры в виде новых социальных институтов, структур, инноваций и т.д. При этом происходит замена (вытеснение, обновление) старых образцов новыми. Такой процесс легко можно наблюдать на примере структурных перестроек в организациях. Однако он затрагивает не только структурное, но и правовое, ценностное, инновационное и другие пространства.

Некоторые исследователи (Б.А. Лагоша, В.Г. Шаркович) связывают организационное развитие с изменением структуры организации, другие (Т. Веблен, Ю. Фигатнер) – с отбором социальных институтов, третьи (К.Левин) – с введением инноваций. По мнению автора, учитывая, что структуры, социальные институты, и инновации являются образцами организационной культуры, можно сделать вывод, что организационное развитие – это процесс воспроизводства не только структуры, но и всей организационной культуры, а также человеческого потенциала.

Этот вывод заставляет более детально исследовать организационную культуру и процесс ее воспроизводства. Рассматривая составляющие организационной культуры, автор выделяет в ней две части – естественную и искусственную. Естественная культура складывается стихийно и представлена социальными институтами, социальными нормами и ценностями, общественным мнением, распределением ролей и статусов, а искусственная культура создается сознательно, целенаправленно, легитимно и представлена законами, положениями, приказами, инструкциями, планами. Учитывая,

что естественная культура первична по отношению к искусственной, автор считает, что до появления легитимной власти организации развивались исключительно естественным путем, поскольку закрепление образцов организационной культуры осуществлялось с помощью общественного мнения. Такое развитие имело неуправляемый характер. Однако с появлением легитимной власти организационное (и общественное) развитие стало иметь частично управляемый характер, поскольку часть организационной культуры стала воспроизводиться под контролем легитимной власти.

Таким образом, автор приходит к выводу о частично управляемом характере организационного развития. Данный вывод подтверждает принципиальную возможность и необходимость научного управления общественным развитием, что чрезвычайно актуально для российского общества.

В третьей главе «Анализ функционирования и структуры социальных организаций» автор исходит из предположения, что сложная функция ответа на вызовы требует специального механизма, осуществляющего выявление и решение социальных проблем. О наличии подобного механизма знали еще О. Конт, Г. Спенсер, Т. Парсонс и другие социологи, которые рассматривали его как некую регулятивную систему, обеспечивающую устойчивость социальной системы. В диссертации показано, что социальный механизм присущ не только обществу, но и любой социальной организации, однако он, как правило, имеет скрытый (латентный) или полускрытый характер.

Исходя из анализа практики решения социальных проблем и принятого представления об организации как социальном организме, решающем проблемы, следует, что она осуществляет предвидение и выявление (обнаружение) социальных проблем, их распознавание, ранжирование, сортировку, исследование, подготовку решений, контроль за реализацией решений, анализ результатов решений. Эти функции образуют относительно замкнутый комплекс функций, которые в диссертации названы функциями управления проблемами.

Второй комплекс функций (функции управления развитием) следует из управляемого характера организационного развития, а также из указанных выше средств (способов) решения социальных проблем (законы и нормативно-правовые акты, структуры, ценности, инновации, кооперация, самоуправление). К этому комплексу относятся функции правового регулирования, структурного регулирования, ценностного регулирования, управления инновациями, межорганизационного регулирования, развития самоуправления.

Правовое регулирование означает способность решать проблемы с помощью законов и других нормативно-правовых актов и предусматривает разработку и введение новых социальных норм, корректировку старых. Оно предусматривает также законодательное закрепление или запрещение естественно сложившихся порядков. Данная функция является важнейшей функцией социального управления, так как позволяет с помощью законов вводить новый порядок в обществе.

Структурное регулирование означает способность решать проблемы с помощью создания и введения новых или закрепления (или отмены) существующих организационных структур, социальных институтов, специально созданных организаций и предусматривает разработку и внедрение новых организационных систем, изменение старых.

Ценностное регулирование заключается в целенаправленном изменении социальных ценностей с целью решения социальных проблем. Оно предусматривает формирование и закрепление тех или иных социальных (социокультурных) ценностей. Ценности формируются институтами воспитания и образования и являются первичными по отношению к социальным потребностям и социальным проблемам, которые определяются ценностной ориентацией людей.

Управление инновациями (инновационный менеджмент) заключается в разработке и внедрении собственных инноваций, или использовании «чужих» для решения социальных проблем. Оно предусматривает закрепление и (или) замену тех или иных инноваций.

Межорганизационное регулирование означает способность решать общие проблемы путем координации усилий нескольких организаций на временной или постоянной основе. Оно предполагает создание договоров, союзов, ассоциаций и других видов объединений.

Развитие (поддержка) самоуправления означает способность решать социальные проблемы путем выявления и поддержки неформальных структур, местных инициатив (инициатив «снизу»), развития институтов самоуправления.

Третий комплекс функций социального управления образуют классические функции менеджмента (планирование, организовывание, регулирование, координация, контроль), используемые в основном для текущего управления, не связанного с созданием новых образцов организационной культуры.

И наконец, четвертый комплекс функций включает функции управления контрольно-правоохранительной деятельностью, необходимой для обеспечения выполнения всех остальных функций.

Предлагаемый состав функций значительно отличается от функций менеджмента, а также от функций, предложенных Т. Парсонсом (целесодействие, адаптация, интеграция, поддержание образца), как по количеству, так и по содержанию. Важно отметить также, что классические функции менеджмента (планирование, организовывание, регулирование, координация, контроль) составляют примерно четвертую часть всех функций социального управления, что показывает ошибочность отождествления функций менеджмента с функциями социального управления, а также во многом объясняет неудачные попытки управления обществом с помощью в основном функций менеджмента.

В диссертации отмечается, что многие функции социального управления, в частности функции управления проблемами, функции ценностного и структурного регулирования, имеют неявный (скрытый, латентный) характер, что требует их институционализации и подготовки соответствующих специалистов, профессионально владеющих этими функциями.

Социальный механизм организации, осуществляющий как управленческие, так и исполнительские функции, рассматривается в диссертации как состоящий из двух взаимосвязанных частей: механизма выживания и развития и исполнительного механизма. Последний в свою очередь состоит из механизма основной деятельности и правоохранительного механизма.

Механизм выживания и развития является ведущим. Он распознает проблемы по отклонениям от социальных норм и после предварительного анализа делит их на ординарные и неординарные. Ординарные проблемы направляются в соответствующие структурные подразделения исполнительного механизма для рутинного решения. Неординарные проблемы требуют принятия специальных мер, которые могут заключаться в:

- специальной разработке и введении новых образцов организационной культуры (регламентных и организационных институтов, инноваций, культурных ценностей и др.);
- поддержке инициатив «снизу» и создании и введении образцов организационной культуры «сверху»;
- использовании прецедентов;
- заимствовании и введении «чужих» культурных образцов.

Выбор конкретных мер должен осуществляться не только на основе опыта руководителей и специалистов, но также на основе информации о прецедентах и других проблемных знаниях, касающихся решаемых проблем. Эти меры имеют комплексный характер и при необходимости вводятся в действие в виде нормативно-правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), в том числе в виде планов или целевых комплексных программ.

В диссертации отмечается, что, хотя любая социальная организация имеет свой социальный механизм, последний имеет скрытый или полускрытый характер, что обусловлено наличием латентных функций и социальных субъектов (индивидов и структур) их осуществляющих. Вывод о существовании скрытой (латентной) части социального механизма позволяет сделать вывод, что если не учитывать его влияния, то он может препятствовать работе легитимной части социального механизма, а значит, и нормальному функционированию организации в целом. Данный вывод имеет важное практическое значение особенно для правильной организации работы государственного механизма (механизма государства), рассматриваемого в диссертации как легитимная часть социального механизма общества. Какие бы реформы государство не намечало, они могут тормозиться (и тормозятся) скрытой (нелегитимной) частью социального механизма общества, которая пока не изучена и с которой необходимо считаться.

Несмотря на различие типов устройств социальных механизмов для различных видов организаций, каждый из них выполняет функцию выявления и решения социальных проблем, поэтому принципы их работы достаточно универсальны. К ним можно отнести следующие:

1. Социальные механизмы работают по принципу «стимул-реакция» (или «вызов-ответ»), что означает, что они выявляют (распознают) и решают социальные проблемы.

2. Принцип перцепции (распознавания): социальные механизмы распознают проблемы по отклонениям от социальных норм.

3. Принцип параллельности решения: социальные механизмы одновременно работают не с одной, а со множеством проблем, находящихся на различных стадиях решения.

4. Принцип накопления знаний: для решения проблем социальный механизм использует старые или создает новые образцы организационной культуры, а также может использовать «чужие» образцы. Выбор тех или иных культурных образцов осуществляется на основе накопленных знаний.

5. Принцип закрепления образцов организационной культуры: при удачном решении проблем происходит закрепление соответствующих образцов в организационной культуре. Закрепление может происходить как естественным (с помощью общественного мнения), так и искусственным (с помощью легитимной власти) путем.

6. Принцип «сложения» многих активностей: работа социальных механизмов «складывается» из активностей множества людей и социальных субъектов, совокупные действия которых создают эффект разумности организации.

Основной вывод, который автор делает в отношении социального механизма организации, – это то, что последний выполняет главную задачу: он обеспечивает выживание организации. Это у него единственная и основная задача, поэтому не надо от него требовать то, для чего он не приспособлен. Данный вывод особенно важен применительно к государственному механизму, который, по мнению соискателя, следует рассматривать как механизм выживания общества, а не как средство улаживания конфликтов или монополию на власть.

В третьем разделе «Социальные организации как объект социоинженерной деятельности» рассматриваются вопросы происхождения социальных организаций, раскрывается их двойственная природа, анализируются известные концептуальные модели социальной эволюции и предлагается альтернативная модель. Показываются недостатки, присущие существующим (действующим) организациям, имеющие как естественные, так и искусственные причины, а также определяются перспективные направления деятельности социальных инженеров.

В первой главе этого раздела – «Происхождение социальных организаций: социологический подход» – автор исходит из того, что изучение социальных организаций не может быть полным без исследования вопросов генезиса и истории организаций. При этом автор ставит под сомнение тезис об экономической природе организаций, хотя некоторые

экономисты (Г.О. Курбанов, Ю.А. Переслыгин) продолжают настаивать, что организации – это результат экономических (производственных) отношений между людьми. Они считают также, что экономические факторы лежат в основе института власти, появление которого связывают с появлением института частной собственности и необходимостью ее защиты.

В диссертации предлагается социологическая версия происхождения организаций и института власти, основанная на учении Э. Дюркгейма о социальных фактах, а также на данных социологии малых групп, которые позволяют объяснить явление самоорганизации, в результате чего возникают естественные организации, не прибегая к экономической теории или синергетике, призванной объяснить явление самоорганизации на основе физических (термодинамических) моделей.

Согласно Э. Дюркгейму, любой социальный факт – это особая реальность, которая существует объективно, независимо от индивида и оказывает на него принудительное воздействие, регулирует его поведение. Социальные факты существовали не изначально, сами по себе. Они являлись и являются непредвиденными результатами совместной деятельности многих людей и оказывают на них регулирующее действие. Поэтому мы рассматриваем социальные факты как некие регуляторы, на основе которых происходят процессы самоорганизации, в ходе которых неорганизованная масса людей превращается (полностью или частично) в организованную.

Данный вывод хорошо согласуется с исследованиями социальной психологии и социологии малых групп (Дж. Морено, С. Московичи, Р.Л. Кричевский), в соответствии с которыми подобные регуляторы складываются со временем в любых социальных группах. Учитывая множественное появление социальных фактов, мы полагаем, что именно они лежат в основе института власти и социального управления, а не экономические факторы.

Сознательное подчинение человека институту власти и другим социальным фактам явилось, на наш взгляд, поворотным моментом в социальной эволюции, так как появилась реальная возможность социального управления. В результате того что люди стали сознательно подчиняться не только своим интересам, но и общим «правилам игры», они стали более организованными (точнее, организуемыми), вследствие чего стало возможным появление более сложных организаций-обществ. Этому способствовало то обстоятельство, что наряду с естественными регуляторами общественной жизни (обычай, традиции, общие интересы нравственные нормы, лидеры, ценности, общественное мнение, распределение статусов и ролей, система коммуникаций, субординация, неформальная структура) по их образцу стали создаваться искусственные регуляторы (руководители, планы, приказы, инструкции, формальные структуры, законы, суды). Кроме того, в результате творческой деятельности человека появились многие инновации (письменность, бумага, деньги, транспорт, почта, электричество, радио, печать, средства связи, компьютеры), с помощью которых появилась возможность решать все более

сложные социальные проблемы. Увеличение количества и рост разнообразия социальных фактов и инноваций позволило на их основе «собирать» более сложные и разнообразные социальные механизмы, а вместе с ними и более сложные организации (общества).

Другие вопросы, которые рассматриваются в данной главе, связаны с происхождением искусственных и естественно-искусственных организаций.

История человечества свидетельствует о том, что люди для своего существования и развития используют образцы, создаваемые Природой, учатся у нее, перенимают у нее все полезное, преобразуют эти образцы с учетом своих социальных условий и потребностей. Поэтому очевидно, что создавая сознательно свои первые организации, человек имел перед собой хорошие естественные образцы, которые затем он стал приспособлять к своим нуждам. В качестве такого образца могла служить модель (образ) патриархальной семьи или общины.

Относительные преимущества искусственных организаций как средств удовлетворения социальных потребностей сказались прежде всего в военной и экономических областях, где иерархические структуры управления получили наибольшее распространение. Если первые искусственные организации мало чем отличались от естественных аналогов, то со временем этот разрыв увеличился. Человек научился создавать специальные организации, предназначенные для решения самых разнообразных социальных проблем. Поэтому искусственные организации быстро проникли во все области социальной жизни, чему в немалой степени способствовал доминировавший в период Возрождения рационализм с его безграничной верой в могущество и преобразующую способность человека.

Естественно-искусственные организации занимают промежуточное положение между естественными и искусственными организациями, поэтому часть их элементов возникает естественным путем, а другая часть – проектируется специально. Обычно «естественная» часть является своеобразным базисом, а «искусственная» – управляющей надстройкой. Наиболее типичными примерами построения естественно-искусственных организаций являются современные города и партии, создаваемые как «снизу вверх», так и «сверху вниз». Процессы двустороннего (противоположно направленного) строительства наиболее отчетливо наблюдаются при построении глобального общества.

Во второй главе «Социальная эволюция как процесс организационного строительства» анализируются известные концепции социальной эволюции (формационная, цивилизационная, циклическая) и на основе их предлагается альтернативная (тектологическая) концепция, имеющая интегральный характер.

Усложнение форм и увеличение размеров социальных организаций (обществ) в процессе социальной эволюции замечено уже давно. Однако философы и социологи объясняли это по-разному.

Аристотель считал, что более сложное общество образуется путем объединения простых. По его мнению, полис образуется путем слияния нескольких селений. Г. Спенсер в основном придерживался версии, что сложное общество постепенно «вырастает» из простого в процессе дифференциации структур и специализации функций.

Таким образом, начиная с Аристотеля существовало по крайней мере два диаметрально противоположных взгляда на социальную эволюцию. Одни рассматривали социальную эволюцию, заимствовав сам термин «эволюция» из биологии, как процесс постепенного превращения одного вида общества из другого путем постоянного накопления полезных изменений и перехода «количества в качество». При этом обычно предполагалось, что из одного вида может произойти несколько новых видов. Таким образом, эволюция рассматривалась как дивергентный процесс. Другие считали, что новый вид общества образуется путем объединения нескольких более простых обществ. Очевидно, что эволюция в таком случае имеет противоположный (конвергентный) характер. Это скорее процесс не разворачивания, а свертывания. Поэтому сам термин «эволюция» нередко вызывает споры, однако замена его термином «историческая динамика» представляется еще менее удачным.

В эпоху, последовавшую за Возрождением, наибольшую популярность получила концепция дивергентной эволюции, основанная на идеях Ч. Дарвина о происхождении видов и К. Маркса о неизбежности перехода капиталистического общества в коммунистическое. При этом новое общество зарождается в недрах старого и приходит ему на смену.

Однако к концу XX в. стала очевидна несостоятельность данной теории. В связи с этим возрос интерес к идеям конвергентной эволюции. Сторонниками таких идей являлись Р. Арон, Дж. Гэлбрейт, У. Росток, П.А. Сорокин, Д. Сахаров.

В связи с усилившейся критикой традиционных представлений заметно возрос интерес к альтернативным концепциям социальной эволюции, в частности к цивилизационной концепции (Н.Я. Данилевский, А. Тойнби, О. Шпенглер, Л.Н. Гумилев), циклической концепции (Дж. Вико, Й. Шумпетер, Н. Кондратьев) и др.

В настоящее время наибольший научный интерес представляет цивилизационная концепция, однако она недостаточно проработана в научно-методологическом плане (за что ее справедливо критиковал П.Сорокин) и не объясняет прогрессивного характера социальной эволюции, а также случаев циклического и регрессивного развития.

Анализ известных концепций, позволяет прийти к выводу о необходимости разработки интегральной концепции на основе идей А. Богданова, в частности его концепции «подбора социальных комплексов».

Согласно А. Богданову, социальная система (социальный комплекс) – это результат организационного «строительства», осуществляемого двумя агентами – Природой (как «первым организатором») и Человеком («учеником природы»). Вопрос заключается в роли каждого агента в этом строительстве и степени осознанности этого процесса.

Принимая за основу принцип "подбора социальных комплексов" и рассматривая в качестве «строительного материала» людей и образцы организационной культуры диссертант приходит к выводу, что социальная эволюция – это результат постоянного, одновременно протекающего в двух противоположных направлениях процесса социального строительства и разрушений, в котором участвуют три эволюционных механизма: подбор и сборка, естественный отбор и распад.

Крупные по своим размерам общества нуждаются в более сложных социальных механизмах, для создания которых необходим новый «строительный материал». Чем он разнообразней, тем более сложные социальные механизмы можно из него создавать.

Рост разнообразия образцов общественной культуры на наблюдаемом отрезке социальной истории, обусловлен ростом культурного наследия человечества. Новые культурные образцы, возникающие стихийно или создаваемые специально, закрепляются в общественном сознании и передаются из поколения в поколение, постоянно обновляя и пополняя культурное наследие. Образно говоря, после распада обществ их культурные образцы не исчезают, а как бы передаются в общий фонд общественной культуры на временное хранение (до востребования), и при каждом новом «строительстве», независимо от того, кто его осуществляет (люди или природа), производится выбор тех или иных образцов. При этом некоторые образцы могут использоваться многократно.

Накоплению и трансляции из поколения в поколение образцов общественной культуры способствовали письменность и школа, с появлением которых произошло резкое ускорение темпов социальной эволюции.

Таким образом, рост сложности обществ (организаций) объясняется ростом их культурного наследия, а поскольку формирование последнего и его трансляция зависит от деятельности человека, следовательно, социальная эволюция – это частично управляемый процесс.

Данный вывод о принципиальной управляемости социальной эволюции открывает новые направления в деятельности социальных инженеров, которые должны уметь подбирать наиболее оптимальные сочетания культурных образцов для строительства более совершенного общества.

В третьей главе «Перспективные направления деятельности социальных инженеров» анализируются недостатки существующих организаций и в связи с этим определяются основные направления деятельности социальных инженеров как основных агентов по исправлению дефектов в действующих организациях.

Основная деятельность социальных инженеров, на наш взгляд, должна быть связана с исправлением дефектов действующих социальных организаций и созданием новых более совершенных. В связи с этим необходимо уметь правильно распознавать недостатки (дефекты) существующих (действующих) организаций, а также оценить возможности их исправления.

Подобными задачами обычно занимаются управленческие консультанты, осуществляющие диагностику организаций, выявление их «узких» мест и разработку мер по исправлению обнаруженных недостатков. Однако консультанты, имеющие дело, как правило, с искусственными (экономическими) организациями, находят далеко не все дефекты, а лишь те, которые соответствуют их представлениям о «нормальной» организации. При этом за «норму» принимается ограниченное рационалистическое представление.

Современные социальные инженеры должны уметь решать более сложные задачи, поскольку необходимо совершенствовать не только искусственные, но также естественные и естественно-искусственные организации, используя при этом новую парадигму социальной организации.

В диссертации показано, что многие недостатки действующих организаций обусловлены их происхождением.

Так, недостатки естественных организаций обусловлены случайным характером их «сборки». При относительно удачном подборе и сборке полученный в результате социальный комплекс продолжает жить и может входить в соединение с другими социальными комплексами, имеющими столь же случайный характер. В результате в таких организациях может образоваться множество дублирующих структур, образовавшихся независимо друг от друга.

Недостатки искусственных организаций определяются в основном несовершенством человеческого фактора. В отличие от самопроизвольной «сборки», здесь имеет место сознательный «подбор социальных комплексов». Организации «строятся» на основе доминирующего представления о них, и если оно искажено, то это искажение переходит в реальность. Если руководитель государства рассматривает общество как большую фабрику, где он был раньше директором, то он будет управлять им как большой фабрикой. Если социальный инженер рассматривает общество как рационально устроенную целенаправленную систему, то он будет проектировать его как целенаправленную систему. В таких проектах живому человеку остается очень мало места, поскольку он рассматривается как часть целереализующего механизма. Другими словами, в таких проектах отсутствует социология, ее заменяет экономический расчет.

Что касается естественно-искусственных организаций, то им присущи недостатки как естественных, так и искусственных организаций.

Помимо недостатков, связанных с происхождением организаций, в диссертации отмечаются и другие недостатки:

– для искусственных организаций (на примере фирм): низкая выживаемость, низкий уровень социальной защищенности работников от произвола администрации, технологическая закрепощенность людей, высокая конфликтность;

– для естественных организаций (на примере общества): отсутствие четкого разделения функций между различными ветвями власти, оторванность власти от народа, чрезмерная численность чиновников, коррупция власти, функциональная избыточность, низкая культура управления.

Несмотря на то что указанные недостатки обусловлены как естественными, так и искусственными причинами, в любом случае человек способен их исправить. В этом, собственно, и должна заключаться, по мнению диссертанта, основная задача социальных инженеров, которые должны уметь совершенствовать социальные механизмы организаций, их структуру, функции, методы, средства, технологии.

Основными объектами социального проектирования являются искусственные и естественно-искусственные организации, так как естественные организации возникают самопроизвольно.

Таким образом, в диссертации делается вывод, что сфера деятельности социальных инженеров достаточно велика, причем она постоянно расширяется за счет того, что все больше видов организаций становятся объектами социального проектирования. Поселения и города – типичные примеры территориальных организаций, которые давно перестали быть естественными. Объектами социального проектирования все чаще становятся семьи, партии, нации, мировые сообщества. Важнейшими задачами социальных инженеров являются совершенствование существующих государственных механизмов, а также конструирование глобального общества с его социальным механизмом, способного обеспечить его устойчивое развитие.

В четвертом разделе «Методология проектирования и совершенствования социальных организаций», состоящем из двух глав, рассматриваются вопросы методологии проектирования искусственных организаций и предлагаются новые методы совершенствования действующих организаций.

В первой главе этого раздела – «Вопросы методологии проектирования новых организаций» – анализируются известные подходы к построению организаций и предлагается альтернативный подход, предусматривающий проектирование исполнительного механизма и механизма выживания и развития.

Анализируя современное состояние социального (включая организационное) проектирования в стране, автор оценивает его как кризисное, ввиду почти полного отсутствия разработок научных методик и методов проектирования, поэтому на практике новые организации создаются в основном по типовым проектам, либо в соответствии с бизнес-планами (для экономических организаций). В редких случаях разрабатываются индивидуальные проекты.

Вместе с тем разработанные в диссертации положения могут служить основой для эскизного проектирования крупных социальных организаций, в проекты которых предлагается включать два механизма – исполнительный механизм и механизм развития.

Проектирование исполнительного механизма, называемого иногда организационной системой, складывается из 8 этапов, включающих определение социальной потребности и постановку проблемы, проведение исследования проблемы, выбор границ (состава) потенциального объекта управления, определение границ (состава) объекта управления, проведение обследования объекта управления и разработку технического задания на создание системы, техническое и рабочее проектирование системы, внедрение системы.

В диссертации рассмотрен каждый из указанных этапов и по некоторым из них предложены новые методы их реализации. В частности, для проведения исследования проблем предложен метод «дерева факторов», позволяющий определять факторы, влияющие на решение проблемы, и оценивать их значимость. Для выбора границ потенциального объекта управления (множества потенциальных участников решения проблемы) предложен метод, позволяющий для каждого управляемого фактора находить связанные с ним виды деятельности, а затем и субъекты этой деятельности. Для определения границ реального объекта управления предложен метод, позволяющий отобрать из числа потенциальных участников решения проблемы только тех, которые удовлетворяют определенным требованиям.

Создание механизма развития является относительно новым делом, поэтому вопросы его проектирования пока остаются открытыми. В диссертации предложен альтернативный вариант структуры такого механизма, называемого «мозговым центром» организации. Подобные центры уже имеются в крупных фирмах и территориальных организациях, однако они выполняют ограниченное число функций социального управления. В диссертации предлагается расширить состав выполняемых функций и состав структурных подразделений, а также начать подготовку специалистов для работы в «мозговых центрах», и прежде всего социологов, социальных инженеров и социальных управленцев, способных выявлять, оценивать и решать социальные проблемы.

Во второй главе «Методы совершенствования действующих организаций» анализируются существующие методы совершенствования организаций и предлагается три новых метода: функционально-диагностический; метод, связанный с внедрением технологии когнитивного управления, и метод реинжиниринга, связанный с созданием «мозговых центров».

Существует множество методов и подходов к совершенствованию организаций и других систем (социальных, экономических, социотехнических), в частности: системный подход (В.М. Глушков), нормативный метод (А.Г. Мамиконов), метод параметрического (организационного) моделирования (С.Е. Каменицер, В.В. Соломатин), программно-целевой метод (Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт), однако на практике обычно используются методы управленческого консалтинга (Д.Н.Бобрышев, А.И.Пригожин). При этом производится диагностика организации, позволяющая обнаружить слабые места в ее работе и в дальнейшем устранить их с помощью специально разработанной программы мер.

Такой подход является достаточно универсальным, однако он приводит к слишком медленным улучшениям работы организации, которые не всегда соответствуют скорости необходимых преобразований. Кроме того, недостаточная эффективность работы управленческих консультантов обусловлена также ограниченностью их представления о механизме функционирования организации, так как они обычно придерживаются рационалистической (целевой) модели организации.

По мнению соискателя, для совершенствования организаций необходимо использовать новое представление о социальном механизме, а также различные средства, позволяющие производить как малые, так и коренные изменения в работе организаций.

В связи с этим в диссертации предлагаются три новых метода.

Первый метод заключается в определении границ (состава) социального механизма организации, проведении его обследования с целью обнаружения недостатков (дефектов) в его работе, а также подготовке и реализации программы мер по совершенствованию функционирования организации.

Второй метод связан с внедрением новой технологии социального управления (технологии когнитивного управления), основанной на использовании так называемого банка проблемных знаний, аккумулирующего отечественный и мировой опыт решения социальных проблем.

Третий метод, имеющий наиболее радикальный характер, связан с созданием в крупных организациях специальных подразделений («мозговых центров»), выполняющих функции управления проблемами и управления развитием и отвечающих за устойчивое развитие организаций.

В заключении подведены основные итоги диссертационного исследования. Даны выводы и обобщения, определены некоторые перспективные направления развития общей теории социальных организаций, определены проблемы, требующие дальнейшей разработки.

Основные выводы диссертационной работы заключаются в следующем:

1. Стремительно развивающиеся на наших глазах процессы глобализации бросают вызовы (в виде глобальных проблем) всему человечеству, на которые оно должно найти достойные ответы, что требует целостного и адекватного восприятия мира. Однако до сих пор не преодолена разобщенность социального знания и задача адекватных обобщений, противостояния узкой специализации в науке остается актуальной. Поэтому, опираясь на наработки общей социологии и специальных социологических теорий, в диссертации предпринята попытка предложить теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций.

2. Сложившееся в общественных науках представление о социальной организации сформировалось под значительным влиянием экономической теории, охватывает главным образом формальные организации искусственной природы и не распространяется на организации естественного (возникшие в процессе самоорганизации) и естественно-искусственного

происхождения, включая общество. Поэтому необходим переход к новой парадигме социальной организации, предполагающий замену рационалистического представления о социальной организации как специально созданной целереализующей системе на представление о ней как «социальном организме, отвечающем на вызовы». Последнее является более общим, поскольку ответы на вызовы (или решение социальных проблем) предполагают целереализующую деятельность. Примерами социальных организаций (в широком смысле) являются не только формальные искусственные организации (подобно фирмам), но также семьи, города, партии, а главное, – современное общество.

3. В современной социологии исследование отдельных видов социальных организаций, общностей и групп (формальных организаций, семей, трудовых коллективов, городов, регионов и др.) осуществляется частными и специальными социологиями (социологией организаций, социологией семьи, трудовых коллективов, регионов, городов и др.), однако эти исследования проводятся практически независимо друг от друга. Очевидно, что они должны развиваться согласованно в соответствии с некоторой общей теорией, в качестве которой может служить общая теория социальных организаций как новое направление общей социологии, осуществляющее интеграцию социальных знаний.

4. Общая теория социальных организаций исходит из единства сущности социальных организаций и основана на изучении их генезиса, истории и общих особенностей, дает целостное представление о социальной организации, раскрывает механизмы и принципы их функционирования, позволяет решать практические вопросы построения и совершенствования социальных организаций различной природы. Особенно это актуально для решения задач совершенствования российского общества.

5. Проведенное соискателем исследование показало, что всем социальным организациям, начиная с семьи и заканчивая человечеством в целом, присущи общие особенности, а именно: целостность и устойчивость, наличие организационной культуры, регламентированное поведение членов организации, способность адекватно реагировать на вызовы, способность к саморазвитию и самообучению, что позволяет говорить об их едином происхождении и общих законах функционирования и развития.

6. Способность социальных организаций отвечать на вызовы является уникальной, так как именно от нее зависит существование самих организаций как социальных целостностей. Для реализации этой способности в организациях имеются скрытые или полускрытые социальные механизмы, обеспечивающие их выживание, главной функцией которых является выявление и решение социальных проблем. Основная сложность заключается в определении границ этого механизма, так как значительная часть его имеет латентный характер. Данный вывод имеет важное практическое значение для решения задач государственного строительства, так

как из него следует, что механизм государства (государственный механизм) является лишь легитимной (явной) частью социального механизма общества. Основная же часть социального механизма общества имеет латентный характер и может определять результаты проведенных реформ.

7. С позиции общей теории социальных организаций, государство – это не средство ведения классово-войсковой борьбы, или средство устранения конфликтов, или монополия на власть, как его часто трактуют, а механизм выживания общества. Его роль заключается не в том, чтобы улаживать конфликты, устанавливая радужные цели и «подталкивать» общество к светлому будущему, а в том, что бы, проводя разумную социальную политику, обеспечить устойчивое развитие общества путем своевременного обнаружения социальных потребностей (социальных проблем) людей и принимать адекватные меры.

8. Несмотря на то что любая социальная организация выявляет и решает социальные проблемы (точнее, это делают ее члены), это осуществляется не всегда осознанно и обычно без применения научных методов, чему способствует отсутствие проблемного мышления и единства понимания социальных проблем. В связи с этим представляется актуальным переход к единому пониманию социальных проблем и создание отечественной теории социальных проблем, а также подготовка соответствующих специалистов.

9. На каждый новый вызов, новую социальную проблему организация отвечает новыми образцами культуры в виде новых социальных институтов, организационных систем и структур, ценностей и социальных норм, инноваций, оставляя заметный след в ее «социальном теле». При этом закрепление новых образцов может осуществляться как естественным, так и искусственным путем, позволяя говорить о частичной управляемости организационного развития, понимаемого как процесс воспроизводства организационной культуры и человеческого потенциала. Отсюда следует вывод о принципиальной управляемости общественного развития.

10. Исходя из принятого в работе представления о социальной организации как «социальном организме, отвечающем на вызовы», следует состав функций социального управления, которые должны обеспечивать не только достижение целей организации, но также ее выживание и развитие. Поэтому к функциям социального управления должны быть отнесены не только функции менеджмента (планирование, организовывание, регулирование, координация, контроль), но еще три группы функций: управление проблемами (предвидение и выявление проблем, анализ и исследование проблем, анализ и ранжирование проблем, выбор первоочередных проблем, подготовка и реализация программ решения проблем, анализ результатов решения проблем), управление развитием (правовое регулирование, структурное регулирование, ценностное регулирование, управление инновациями, межорганизационное регулирование, развитие самоуправления) и управление правоохранительной деятельностью.

11. Некоторые из указанных функций социального управления (управление проблемами, структурное регулирование, ценностное регулирование) имеют скрытый (латентный) характер, поэтому современный руководитель организации, социальный менеджер, консультант по управлению должны владеть как явными, так и скрытыми функциями. Для этого необходимо институционализировать латентные функции и ввести их в учебные программы вузов, изучая их наравне с классическими функциями менеджмента.

12. Любая социальная организация имеет социальный механизм, состоящий из двух взаимодействующих частей – исполнительного механизма и механизма выживания и развития. При этом ведущая роль принадлежит второму механизму, поскольку он обеспечивает жизнеспособность и устойчивое развитие организации. Вместе с тем при проектировании организаций он, как правило, не учитывается, что является основной причиной низкой жизнеспособности большинства действующих организаций. Поэтому при создании новых организаций, особенно крупных, необходимо проектировать, помимо исполнительного механизма, также механизм выживания и развития.

13. Вопросы генезиса социальных организаций связаны с изучением концептуальных моделей социальной эволюции, анализ которых (линейно-стадиальной, цивилизационной, циклической) приводит к выводу о необходимости разработки интегральной (тектологической) концепции, в соответствии с которой социальная эволюция рассматривается как управляемый процесс организационного строительства («сборки», подбора социальных комплексов – по А.А. Богданову). Другими словами, социальную эволюцию предлагается рассматривать не как плавный процесс превращения одного вида в другой, а как дискретный (скачкообразный) процесс видообразования, при котором каждый новый вид «вырастает» не из одного предыдущего, а из элементов множества предшествующих видов. При этом происходит подбор и «сборка» более устойчивых структур из менее устойчивых. Поскольку эта «сборка» осуществляется при активном участии человека, следовательно есть реальная возможность отбирать для этого действительно полезные образцы организационной культуры, делая таким образом процесс социальной эволюции управляемым.

14. Проведенный анализ недостатков действующих организаций показывает, что они имеют как естественные, так и искусственные причины. Первые объясняются неуправляемым характером подбора и «сборки» естественных организаций, вторые – человеческим фактором. Однако в любом случае организационные дефекты могут быть устранены, что определяет основные направления деятельности современных социальных инженеров, которая должна быть направлена на исправление недостатков в действующих организациях, а также на создание новых более совершенных организаций.

15. Одним из основных недостатков действующих организаций является низкая жизнеспособность, обусловленная отсутствием в их проектах структур, выполняющих функции выживания и развития. В связи с этим перспективным средством совершенствования существующих организаций является так называемый «мозговой центр» организации, выполняющий роль механизма выживания и развития, обеспечивающего устойчивое развитие организаций.

16. Одним из актуальных направлений работ социальных инженеров и социальных управленцев должно стать научное проектирование социальных организаций, которые продолжают создаваться преимущественно без использования научных методов. Для этого предлагается использовать разработанные автором универсальные принципы и технологические этапы построения организационных систем, имеющих четко выраженную проблемную ориентацию. Для некоторых технологических этапов разработаны методы их реализации, такие как метод «дерева факторов», метод определения состава (границ) потенциального объекта управления, метод определения состава (границ) объекта управления и др.

Основное содержание диссертации опубликовано в следующих работах автора:

Книги, монографии, брошюры

1. Франчук В.И. Основы построения организационных систем. – М.: Экономика, 1991; 6,0 п.л.
2. Франчук В.И. Основы современной теории организаций. – М.: Институт организационных систем, 1995; 4,7 п.л.
3. Франчук В.И. Социальные организации: современные принципы построения и совершенствования управления. Препринт. – М.: МЭСИ, 1995; 5,0 п.л.
4. Франчук В.И. Начала общей теории организаций. – М.: МЭСИ, 1996; 5,0 п.л.
5. Франчук В.И. Современные основы социального управления. – М.: Институт организационных систем, 1997; 6,0 п.л.
6. Франчук В.И. Основы общей теории социальных организаций. – М.: Институт организационных систем, 1998; 8,5 п.л.
7. Франчук В.И. Основы нетрадиционной теории организаций. – М.: Институт организационных систем, 1999; 9,8 п.л.
8. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления. – М.: Институт организационных систем, 2000; 10,1 п.л.
9. Франчук В.И. Общая теория социальных организаций. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2001; 14,5 п.л.
10. Франчук В.И. Основы современной теории обществ. – М.: Институт организационных систем, 2001; 10,8 п.л.

Учебно-методические материалы

1. Франчук В.И. Методы построения организационных систем и структур управления: Учебное пособие. – М.: МЭСИ, 1991; 4,0 п.л.
2. Франчук В.И. Современные принципы построения и совершенствования экономических организационных систем. Учебное пособие. – М.: МЭСИ, 1995; 3,8 п.л.
3. Франчук В.И. Практикум по дисциплинам «Административное управление» и «Экономика и организация предприятий». – М.: МЭСИ, 1995; 1,2 п.л.
4. Франчук В.И. Исследование систем управления. Профессиональная образовательная программа для вузов. – М.: Высший институт управления, 1998; 0,5 п.л.
5. Франчук В.И. Теория организации. Профессиональная образовательная программа для вузов. – М.: Высший институт управления, 1998; 0,5 п.л.
6. Франчук В.И. Разработка управленческих решений. Профессиональная программа для вузов. – М.: Высший институт управления, 1998; 0,5 п.л.

Статьи, доклады и тезисы в научных сборниках, журналах, материалах конференций

1. Франчук В.И. Проблемный подход к совершенствованию управления социальной организацией // В сб.: Актуальные вопросы экономики информатики и управления. – М.: МЭСИ, 1995, с. 23–28; 0,3 п.л.
2. Франчук В.И. Основы общей теории организаций. // Тезисы докладов научной конференции «Организационные науки и проблемы государственного регулирования рыночной экономики». – М.: ЦЭМИ РАН, 1996, с.19–23; 0,2 п.л.
3. Франчук В.И. Основные положения общей теории социальных организаций. // Материалы V социологических чтений МГСУ. – М., 1998, с.130–138; 0,5 п.л.
4. Франчук В.И. Современные принципы социального управления. // Материалы IV социологических чтений МГСУ. – М.: МГСУ, 1998, с. 24–29; 0,3 п.л.
5. Франчук В.И. Технология когнитивного управления. // Материалы IV Всеукраинской научно-практической конференции. – Киев, 1998, с.160–161; 0,1 п.л.
6. Франчук В.И. Современные методы совершенствования муниципального управления // Муниципальный мир, 1999, №1, с.71–75; 0,3 п.л.
7. Франчук В.И. Разумная социальная политика как основа устойчивого развития общества. // Материалы VI годовых научных чтений МГСУ. – М.: МГСУ «Союз», 1999, с.96–101; 0,2 п.л.

8. Франчук В.И. Социальное управление как средство реализации социальной политики // Социальная политика и социология, 1999, №1, с. 68–74; 0,3 п.л.
9. Франчук В.И. Может ли менеджмент заменить социальное управление? // Социологические исследования, 1999, №2, с. 127–130; 0,4 п.л.
10. Франчук В.И. Теоретические основы нетрадиционной теории организаций. // Материалы V годовых научных чтений МГСУ. – М.: МГСУ «Союз», 1999, с.15–24; 0,4 п.л.
11. Франчук В.И. Технологии социального управления и их применение // Ученые записки. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1997, с. 5–16; 0,5 п.л.
12. Франчук В.И. Тектологический подход к познанию исторического процесса и моделированию социальной эволюции. // В кн.: Социальные процессы и социальная политика. Ч. 1. – М.: МГСУ, 2000, с. 31–36; 0,3 п.л.
13. Франчук В.И. Государственный механизм управления как объект социоинженерной деятельности. // Тезисы Первого Всероссийского социологического конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи». – С.-Пб: Скифия, 2000, с. 423–424; 0,1 п.л.
14. Франчук В.И. Развитие науки и образования как стратегическое направление государственной политики. // Материалы Международного конгресса «Наука и образование на пороге III тысячелетия». Т. 1. – Минск, 2000, с.97–99; 0,2 п.л.
15. Франчук В.И. Социальный механизм общества: генезис, функционирование, структура, проектирование // Социальная политика и социология, 2000, №2 с. 97–107; 0,6 п.л.
16. Франчук В.И. Социальный механизм общества: его функционирование и генезис (тектологический подход) // Личность, культура, общество. Т. II, Спец. вып. – М., 2000, с. 271-277; 0,5 п.л.
17. Франчук В.И. Функции социального управления и менеджмента: сравнительный анализ // Социальная политика и социология: реалии и новые идеи. Вып. 7. – М.: МГСУ «Союз», 2001, с. 103–108; 0,3 п.л.
18. Франчук В.И. Основы общей теории организаций // Вестник университета, № 1 (2), – М., Издательский центр ГУУ, 2001, с 35-50; 0,7 п.л.
19. Франчук В.И. Изучение общества: новый социологический подход. // Материалы VIII годовых чтений «Социальное служение отечеству: вчера, сегодня,завтра». – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2001, с. 272–277; 0,3 п.л.

20. Франчук В.И. Общественное развитие как управляемый процесс воспроизводства общественной культуры. // В кн.: Социальное развитие России: тенденции, перспективы, проекты//Социология. Социальность. Современность. – Вып. VIII. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2002, с.101–105; 0,3 п.л.

21. Franchuk V.I. The bases of the general social organization theory // Abstracts of 4th Conference of the European Sociological Association, – Amsterdam, The Netherlands, 1999, p. 93–94; 0,1 п.л.

22. Franchuk V.I. Foundations of the general social organization theory// «Russia today: sociological outlook», Russian Society of Sociologists, – Moscow, 1999, p.22–27; 0,3 п.л.

23. Franchuk V.I. On general theory of social organization//Visions and divisions: the Russian outlook. – Moscow-Helsinki, 2001, p. 11–13; 0,2 п.л.

24. Franchuk V.I. General theory of social organization as a basis of modern sociology // Abstracts of 5th Conference of the European Sociological Association, – Helsinki, – Finland, – 2001, p. 60–61; 0,1 п.л.

ФРАНЧУК Виктор Иванович

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ОБЩЕЙ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Специальность 22.00.01 – Теория, методология и история социологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Изд. лиц. ЛР № 020658 от 25.02.98, подписано в печать 25.03.2002.
Формат бумаги 60x84 ¹/₁₆ Гарнитура “Times”. Усл. печ. л. 2,5.
Уч. изд. л. 2,32. Заказ № 792. Тираж 100 экз.

Издательство МГСУ,
107150, г. Москва, ул. Лосиноостровская, вл.24

Издательско-полиграфический комплекс МГСУ,
107150, г. Москва, ул. Лосиноостровская, вл.24