

Секция «Социология»

Новое видение организации во французской социологии управления (по материалам М.Крозье)

Бахмарова Виктория Николаевна

Аспирант

Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена, управления, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: vik2183@yandex.ru

Новое видение организации во французской социологии управления (по материалам М.Крозье)

Бахмарова Виктория Николаевна

Аспирант

Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена, г. Санкт-Петербург, Россия

E-mail: vik2183@yandex.ru

Современное предприятие функционирует в эпоху экономических и социальных изменений. Курс на высокие технологии, инновации и качественные услуги требует особой системы адаптации к постиндустриальному управлению. Организация, будучи социальным организмом, основанным на взаимодействиях индивидов, нуждается в новых принципах изменения и развития с точки зрения социологического анализа.

Французский социолог Мишель Крозье, исследуя управленческие проблемы в работе современных организаций, пришел к следующему выводу: необходимо учиться постиндустриальному управлению, чтобы переосмыслить способы рассуждения, иметь возможность управлять поведенческими реакциями индивидов. Автор предлагает начать это обучение с простого осмысления реальности производственных человеческих отношений, которые теперь основаны на новой логике [2].

Классическая логика управления, предполагающая преобладание пары «массовое производство – массовое потребление» уступила место высоким технологиям и инновациям в обществе услуг. Доминирующие теории управления соответствовали рационализации модели индустриального общества, которое находится в стадии своего исчезновения. Способность к инновационной деятельности стала первостепенной по отношению к способности рассуждать, она находится в прямой зависимости от специфики человеческих ресурсов, их желания и возможности к изменению, принятию новых форм и методов работы. Для поддержания такой способности необходимо обновление процесса управления человеческими ресурсами [2].

Новая логика человеческих отношений и управления, согласно французской социологии, основана на трех постулатах – принцип простоты, принцип автономии и принцип управления культурой. Единственно правильный ответ на сложность и комплексность внешних проблем и воздействий – простота структур и процедур. В противном случае сложность человеческих отношений приведет к бюрократизации. Таким образом, речь не идет о том, чтобы отрицать всякую очевидность сложности человеческих и социальных систем, но о том, чтобы задуматься над лучшим способом управления ими.

Принцип автономии необходим для того, чтобы организация имела возможность прямо выходить на клиента, концентрироваться на специализации и распространять дух инновации на основе четко выработанной организационной структуры.

М.Крозье уверен, что человеческий ресурс приоритетен в работе организации. Любая организация как совокупность индивидов или социальных акторов основана на минимуме интеграции их поведения [1, 3]. Каждый индивид преследует различные часто противоречивые цели. Именно вокруг людей, по мнению социолога, будут группироваться все остальные ресурсы предприятия. Владение первичным сырьем, техникой и даже капиталом в действительности ценны лишь тогда, когда приурочены к человеческим ресурсам.

Итак, главным приоритетом новой организации станет человеческий ресурс, редкий и структурирующий. Крозье обращает особое внимание на нематериальное инвестирование в развитие сотрудников, приобретение ими опыта. Нематериальное инвестирование приводит нас к концепту обучения. Так, успех новых форм организации, убежден М.Крозье, будет всецело зависеть от развития способности к обучению и мотивации на процесс.

Важно отметить, что, несмотря на все проблемы в работе организаций, М.Крозье уверен, что современные предприятия – не считая временных тенденций замешательства, путаницы и кризиса – понемногу становятся более эффективными и уже в 60-70-е гг. XX в. были эффективнее, чем 100 лет назад и при условии успешного обучения новым знаниям и навыкам, станут активными участниками управленческого процесса в начале XX века. Причину этого Крозье видит в том, что они более или менее сознательно выработали модели управленческой игры, в которой участники, продолжая естественно искать свои социальные преимущества, не теряют интереса к общению [3].

Последние годы XX и начало XXI вв. характеризуются возникновением и всеобъемлющим распространением процессов глобализации, суть которых заключается в формировании единого экономического и технологического пространства (появление и внедрение новых технологий); универсальной информационной и коммуникационной открытости (СМИ и др.); образовании всемирного культурного пространства (объединение структур, институтов, диалог культур). В этих условиях особую роль приобретает способность человека к организации рационального, систематического, целенаправленного управленческого воздействия с акцентом на потенциал человеческого ресурса. Институт управления как социальный феномен, основанный на новой логике человеческих отношений, претерпевает коренные изменения, связанные с переоценкой роли сотрудников в успехе организации, трансформации взаимодействий в системе руководитель-подчиненный, применением новых методов мотивации и пр. И вместе с этим организации как социальному организму необходимы новые формы адаптации к социальным реалиям.

В условиях глобализации, когда происходит трансформация универсальных ценностей, их передача в более упрощенном, адаптированном виде, управление становится нацеленным скорее на быстрый и качественный результат, нежели на сам процесс. Принципы простоты, автономии и управления на основе культуры становятся ориентирами развития современной организации.

Литература

Конференция «Ломоносов 2011»

1. 1. Crozier M., Friedberg E. L'Acteur et le Système: les contraintes de l' action collective, Paris: Éditions du Seuil, 1977.
2. 2. Crozier M. L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel, Paris.: Éditions du Seuil, 1994.
3. 3. Crozier M. Le Phénomène bureaucratique: essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel, Paris. Éditions du Seuil. 1963.