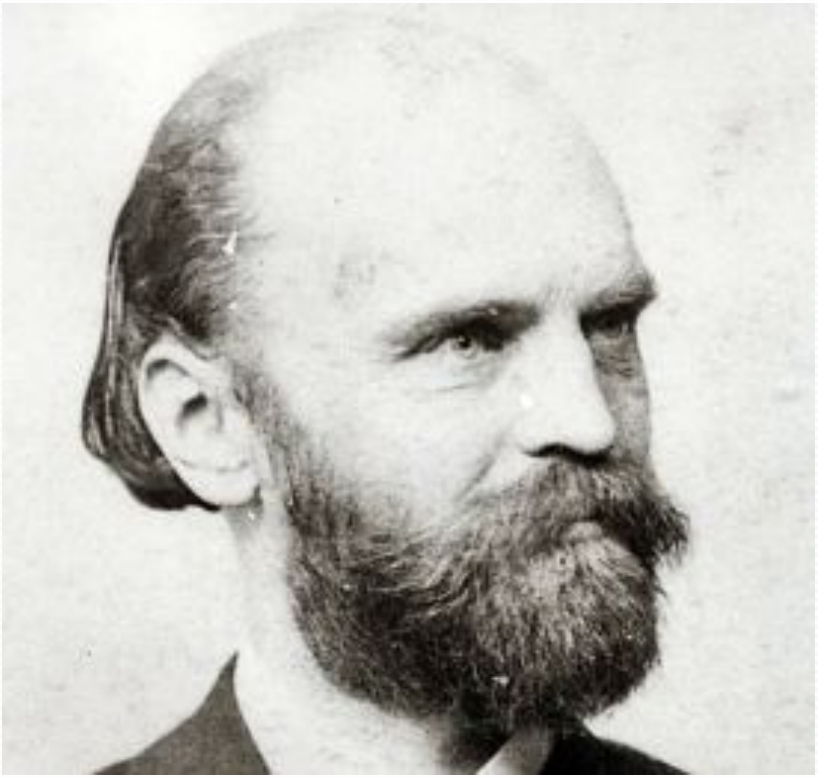
История зарубежных и отечественных школ и направлений прикладной социологии

Климушиной Е.Б.
НХК Дб-2

Первым, кто дал научное обоснование понятию «прикладная социология» и указал ее место в системе социологического знания, был Фердинанд Теннис (1855-1939). Автор социологического учения об общине и обществе, Теннис разработал оригинальную концепцию структуры знания. Его формальная социология начиналась не с фактов, а с идеализированных абстракций - идеальных типов («община», «родовые отношения», «дружба» и т. д.), которые должны прикладываться к реальности. Отсюда и «прикладная социология», которая отличается от чистой (теоретической) социологии лишь тем, что описывает формы социальных отношений не в покое, а в динамике. Ее методом является понятийная аналогия, а сферой применения - человеческая история. Таким образом, прикладная социология идентична скорее исторической социологии. Кроме нее Теннис выделял еще эмпирическую социологию (социографию), которая изучает современное состояние общества.

Теннисовская трактовка прикладной социологии не прижилась в науке. Сейчас ее понимают совершенно иначе, и в нынешнем значении прикладная социология возникла приблизительно в середине XX в. Что касается классического периода, то о прикладной социологии надо говорить в отличном от этих двух, в третьем значении. Оно достаточно условно подразумевает скорее экспериментальную индустриальную социологию.



Фердинанд Теннис

Первыми экспериментаторами в области социальных резервов и человеческого фактора на производстве надо считать так называемых «ранних научных менеджеров» в Англии. Они жили и работали в одно время с великими английскими политэкономами А. Смитом и Д. Рикардо.

Предприниматели-инженеры и ученые - Ричард Аркрайт (1732-1792), Джеймс Уатт (1736-1819), Мэтью Болтон (1728-1809) - занялись решением не только инженерно-технических проблем (координация деятельности и контроль за операциями, хронометраж, управление финансами и техникой, планирование и эффективность производства), но и с неменьшими успехами - социально-психологических.

Особый этап составила деятельность великого английского социалиста-утописта Роберта Оуэна (1771-1858). Самым значительным вкладом были не теоретические взгляды на общество, а практические эксперименты.

Оуэн выдвигает программу радикальной перестройки общества путем создания самоуправляющихся «поселков общности и сотрудничества», где нет эксплуатации и противоречий между умственным и физическим трудом. Основанные им опытные коммунистические колонии в США («Новая Гармония») и в Великобритании потерпели неудачу. Тем не менее в истории менеджмента Оуэн остался этапной фигурой.

Роберт Оуэн

«Ранние научные менеджеры» дали толчок совершенно новому подходу к управлению предприятием, основывающемуся на изучении психологических факторов. В 1893 г. В. Мазер, директор машиностроительного завода в Манчестере, внедрил укороченную рабочую неделю: вместо 54 часов сделал 48. После двухлетнего эксперимента он доказал, что результатом является устойчивое увеличение производительности труда и сокращение потерь рабочего времени. Его внедренческую программу пытались применить другие английские предприятия, однако широкой известности она не получила. Вплоть до 1914 г. серьезные поиски в этой области в Англии больше не предпринимаются.

Впервые вопрос о прикладной социологии в США возник в 1895 г. Обществоведы активно обсуждали предназначение социологии и роль в ней научной теории. Что является конечной целью социологии - создавать новое знание или помогать решать конкретные социальные проблемы? Окончательного решения так и не было найдено, ибо с того времени берут начало две основные ориентации социологии:

1)базисная социология, ориентированная на профессионалов и получение нового знания

2) прикладная социология, ориентированная на клиента (заказчика) и решение практических задач.

Значительное развитие в США получили исследования по социологии труда и управления, так называемый «научный менеджмент ». Еще в 90-х годах американский ученый и лидер этого движения Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) произвел комплексные исследования на предприятиях и создал первую и самую эффективную в мире систему НОТ (научная организация труда). Тейлор подробно изучил социально-экономическую организацию предприятия и пришел к выводу, что технические и организационные нововведения сами по себе неэффективны. Они упираются в так называемый «человеческий фактор», в материальное и моральное стимулирование, в искусство администрации управлять предприятием.

Фредерик Уинслоу Тейлор

Ф. Тейлор является лидером «научного менеджмента», в который кроме него входили Г. Эмерсон, Ф. Джилбретт, Г. Таун, С. Томпсон и др.

В свою очередь «научный менеджмент» составлял лишь одно из направлений - американское - в так называемой «классической» школе менеджмента. К ней причисляют немца М. Вебера, француза А. Файоля, англичан Л. Урвика и Л. Гьюлика (они разработали «синтетическую» теорию управления, которая формализует и обобщает подходы Тейлора, Вебера, Файоля).

Огромное влияние на развитие американской социологии труда, организации, планирования и управления оказали знаменитые **Хоторнские эксперименты**, проводимые под руководством Э. Мэйо в 1927-1932 гг. Хоторнские эксперименты проводились в условиях жесточайшего экономического кризиса, потрясшего США и страны Западной Европы, и их главной задачей было стремление изыскать дополнительные факторы повышения эффективности производства. Ученые - экспериментаторы в начале эксперимента разбили испытуемых на две группы: экспериментальную и контрольную. Они изменили условия работы экспериментальной группы: освещение рабочих мест, температуру в помещениях, влажность воздуха, число пауз на перерывах и другие внешние факторы. Но в ходе эксперимента было установлено, что эти факторы играют весьма незначительную роль. Главное же влияние на производительность труда оказывают психологические и социально-психологические условия трудового процесса. В данных экспериментах было открыто явление неформальной организации трудовых коллективов. Любая группа рабочих разделяется на подгруппы (клики), но не по профессиональным, а по личным признакам. В этой группе выделялись лидеры, аутсайдеры и независимые. Каждая подгруппа придерживалась особых правил поведения. Неформальные нормы, регулирующие отношения в этой подгруппе, распространялись и на трудовую деятельность. В частности, эти непредписанные нормы регулировали выработку.

На основе Хоторнских экспериментов Э. Мэйо и его сотрудниками была сформулирована так называемая **доктрина «человеческих отношений»**. Методологической основой данной доктрины являются следующие принципы:

1. человек представляет собой социальное существо, ориентированное на других людей и включенное в контекст группового поведения;

2. с природой человека несовместима жесткая иерархия и бюрократическая организация подчиненности;

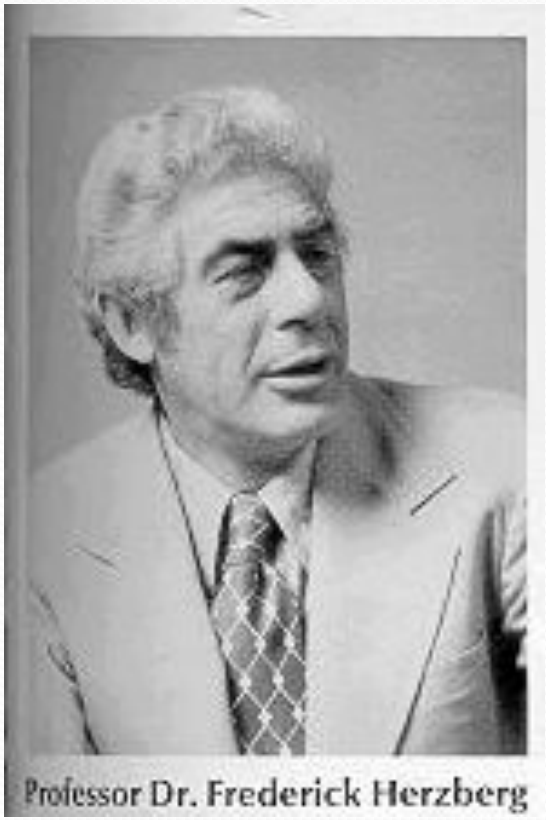
3. руководители предприятий в большей мере должны ориентироваться на удовлетворение потребностей людей, или на чисто технические факторы поднятия производительности труда и максимальное достижение прибыли. Производительность труда будет более эффективной, если индивидуальное вознаграждение будет подкреплено групповым, коллективным, а экономические стимулы - социально-психологическими (благоприятный моральный климат, удовлетворенность трудом, демократический стиль руководства). Отсюда берет начало разработка новых средств повышения производительности труда, таких, как «сопричастное управление», «гуманизация труда», «групповое решение», «просвещение служащих» и т.д.

Иерархическая теория потребностей

Доктрина «человеческих отношений» дала толчок разработке проблем мотивации поведения. На ее основе Абрахамом Маслоу в 1943 г. была разработана иерархическая теория потребностей. А. Маслоу классифицировал потребности личности на базисные (основные) и производные (метапотребности). Базисные (в пище, в воспроизводстве, безопасности, в одежде, в жилище и т.д.), производные (в справедливости, благополучии, порядке и единстве социальной жизни). Маслоу расположил все потребности в восходящем порядке - от низших физиологических до высших духовных. Главное же в теории А. Маслоу заключается не в самом расположении потребностей, а в объяснении их движения. Потребности каждого нового уровня становятся актуальными, т.е. насущными, требующими удовлетворения лишь после того, как удовлетворены предыдущие. Голод движет человеком до тех пор, пока он не удовлетворен. После того, как он удовлетворен, вступают в действие в качестве мотивов поведения другие потребности.

ПОТРЕБНОСТЬ
В САМОАКТУАЛИЗАЦИИ:
реализация своих
целей, способностей,
развитие собственной личности
ЭСТЕТИЧЕСКИЕ
ПОТРЕБНОСТИ:
гармония, порядок,
красота
ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ:
знать, уметь,
понимать, исследовать
ПОТРЕБНОСТЬ В УВАЖЕНИИ (ПОЧИТАНИИ):
компетентность, достижение успеха,
одобрение, признание
ПОТРЕБНОСТЬ В ПРИНАДЛЕЖНОСТИ И ЛЮБВИ:
принадлежность к общности, быть принятым,
любить и быть любимым
ПОТРЕБНОСТИ БЕЗОПАСНОСТИ:
чувствовать себя защищенным, избавиться от страха и неудач
ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ (ОРГАНИЧЕСКИЕ) ПОТРЕБНОСТИ:
голод, жажда, половое влечение и другие

На основе идей Маслоу была разработана **двухфакторная теория мотивации** Ф. Херцберга (1950) и теория стилей управления Д. МакГрегора (1957). Согласно теории Ф. Херцберга, только внутренние факторы, т.е. содержание работы, повышают удовлетворенность трудом. Внешние же факторы, т.е. условия работы: заработок, межличностные отношения в группе, политика компании, стиль управления и другие - Херцберг называл гигиеническими. Они могут снизить уровень неудовлетворенности трудом, способствовать закреплению кадров, но не окажут существенного влияния на повышение производительности труда.


Professor Dr. Frederick Herzberg

Теория стилей управления Д. МакГрегора описывает черты трех основных стилей управления:

1. авторитарный стиль;

2. демократический стиль;

3. Смешанный тип, чередующий элементы авторитарного и демократического стиля управления.

Д. МакГрегор не считает необходимым рекомендовать тот или иной стиль управления. По его мнению, прежде чем выбрать ту или иную модель на предприятии, следует провести диагностическое исследование и выяснить: каковы уровень доверительности в отношениях управляющих и подчиненных, состояние трудовой дисциплины, уровень сплоченности и другие элементы социально-психологического климата в коллективе. На основе этих исследований в США сформировались два общественных течения - внедрение новых форм организации труда и программа улучшения качества жизни.

Прикладная социология в России

Социология занимала видное место в научной жизни еще в дореволюционной России и получила бурное развитие в 1920е гг. Однако в последующие годы и десятилетия – в условиях сталинского правления – процесс развития социологической науки был прерван. Новый подъем отечественной социологии оказался возможным лишь в конце 1950х – начале 1960х гг. и проявился прежде всего в значительной активизации прикладных социологических исследований. Именно на эти годы приходится появление первых книг, учебников и учебных пособий, лежавших у истоков возрождения «советской школы» прикладной социологии, в которой утвердился сохранивший свою актуальность и поныне (широко принятый и в западной социологической практике) «структурный функционализм» по сути - *позитивизм* .

Основой советской научной школы прикладной социологии в 1960е гг. послужили книги социологов: Грушина Б.А., Ядова В.А., Г.В. Осиповой, В.П. Коваленко и т.д.

В этот же период под «попечительством» Советской социологической ассоциации выходят в свет переводы работ зарубежных социологов.

Новый этап активности изданий по методам прикладной социологии пришелся на 1970–1980е гг. и отмечен такими работами, как: «Социологические исследования. Методология, программа, методы» Ядов В.А.; «Как провести социологическое исследование» Под редакцией М.К. Горшкова и Ф.Э. Шереги и многие другие.

Последнее десятилетие XX в. и первые годы XXI в. ознаменовались появлением большого числа учебников и учебных пособий, авторы которых стремились органично увязать и взаимодополнить проблематику общей теоретической и прикладной социологии.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!