

Sociologija i management

JOSIP ŽUPANOV:

Fakultet političkih znanosti,
Zagreb

UDK: 316.334.2

65.01

Prethodno priopćenje

Primljeno: 11. svibnja 1992.

U ovom radu se razmatra odnos između (industrijske) sociologije i managementa. Autor polazi od teze da je management prvenstveno oblik socijalnog inženjeringa a ne fundamentalna ili primijenjena znanost. Gleda li se na sociologe i managere kao na pripadnike određenih profesija, među njima je suradnja moguća. Ono što ih povezuje jest ljudsko ponašanje: sociologija nastoji objasniti ljudsko ponašanje u industriji/radu, a management nastoji aktivno utjecati na ljudsko ponašanje u istoj sredini.

Stoga je po autoru sociološka ekspertiza realno područje suradnje sociologa i managera. Uz oprez: sociologija ne smije postati »sluga moći« i puko sredstvo managerske manipulacije. Tek »participativni management«, usmjeren razvoju ljudskih resursa u organizaciji, pruža sociologiji šansu za razgovor o ljudskoj dimenziji poduzeća. U našim prilikama (kompromitacija participacije u bivšem samoupravnom modelu) sociologija može utjecati na reedukaciju managera — na razvoj nove svijesti o čovjeku kao autonomnom i nezamjenljivom faktoru ekonomske i društvene efikasnosti.

Sociologija i management

Krupne ekonomske i društvene promjene donose sa sobom ne samo nove pojmove već i nove institucije. Tako i prijelaz od dogovorne ekonomije na tržišnu ekonomiju, na koju se svi zaklinjemo, donosi novu kategoriju a to je poslovni management (upotrebljavam originalni engleski termin, jer je on neprevodiv na naš jezik) — ne može se ni zamisliti funkcioniranje tržišne privrede bez dobrog profesionalnog managementa. Ta inovacija otvara mnoga pitanja a među njima i pitanje: kakav je odnos između sociologije (u prvom redu industrijske sociologije) i managementa. Kako razmatrati relacije između sociologije i managementa?

Da li se relacija među njima može uspostaviti na nivou znanosti? Da li možemo razmatrati odnos između sociološke znanosti i znanosti o managementu? Sociologija je nesumnjivo znanost — no da li je i management znanost? Možemo odmah reći: management je prvenstveno oblik socijalnog inženjeringa a ne ni fundamentalna ni primijenjena znanost. On, doduše, ima neke teorijske aspiracije, pa zato možemo govoriti o teoriji ili, točnije, o teorijama managementa, ali se ipak ne može govoriti o znanosti o managementu. Bar ne dosada.

Možda ćemo biti sretnije ruke ako pokušamo odrediti relaciju između sociološke profesije (struke) i menedžerske profesije (struke). Doduše, i tu je moguće osporavanje da menadžeri ne čine profesiju (to je naročito osporavao jugoslavenski sistem radničkog samoupravljanja, koji je management definirao kao društveno-političku funkciju (kao political management, kako to vele Anglosaksonci); ali, ako bacimo i letimičan pogled na razvoj managementa na Zapadu, opazit ćemo vrlo jaku sekularnu tendenciju profesionalizacije managementa — professional management. Stoga se već danas može govoriti o menedžerskoj profesiji, premda se s obzirom na stupanj profesionalizacije ta nova profesionalna grupa ne može mjeriti s tradicionalnim profesijama kao što su medicina i pravo. Ako, dakle,

promatramo sociologe i menedžere kao profesionalne grupe, među njima je moguća određena suradnja. Ono što ih povezuje jest ljudsko ponašanje: sociologija nastoji objasniti ljudsko ponašanje u industrijskom radu, a s druge strane management nastoji aktivno utjecati na ljudsko ponašanje u industriji. Na Zapadu postoji znakovita uzrečica: »Our business is people« (naš posao to su ljudi). I zaista, velik dio menedžerske aktivnosti sastoji se u društvenom komuniciranju. Da bismo utvrdili relacije između te dvije struke, moramo najprije utvrditi koje su njihove funkcije (shvaćajući riječ funkcija u najširem značenju).

Glavne funkcije sociološke struke mogle bi se telegrafski definirati ovako:

(1) sociologija je kritička refleksija o društvu u kojem sociolog živi ili — da parafraziram naslov poznate Bottomoreove knjige — sociologija je društvena (humanistička) kritika;

(2) druga je funkcija sociologije difuzija sociološkog znanja i pojmova na širu javnost i time utjecanje na javno mnjenje i politiku na dugi rok. Dakle, edukacija najširih slojeva društva putem popularizacije sociološke znanosti;

(3) treća — po mom sudu — najvažnija funkcija sociologije jest razvijanje i pružanje specifične sociološke ekspertize svim drugim društvenim akterima koji takvu ekspertizu trebaju kao bazu za donošenje vlastitih odluka.

Od sve tri ove funkcije treća je za sociološku struku najvažnija dok društvenu kritiku i edukaciju šire javnosti mogu da vrše i druge društvene znanosti — u prvom redu filozofija, sociološku ekspertizu može pružiti samo sociološka struka. To je ona *differentia specifica* koja izdvaja sociološku struku iz reda drugih profesija ili, kako se to naziva u sociologiji profesija, profesionalni monopol.

Glavne su funkcije menedžerske struke:

(1) osigurati poslovnu efikasnost poduzeća;

(2) ta se efikasnost osigurava time što se postiže kooperativno ponašanje podređenog osoblja. Ta se kooperativnost može osigurati prinudom, ali prinuda — pogotovo u modernoj industriji — nije ni izdaleka efikasna pa se kombinira sa suptilnom manipulacijom. Manipulacija ljudima najvažnija je funkcija managementa;

(3) tek u novije vrijeme pojavljuje se jedna visoko efikasna nemanipulativna funkcija managementa: stvaranje uvjeta za razvoj i optimalno korištenje svih ljudskih potencijala zaposlenog osoblja. Takav management naziva se participativni management.

Na kojim se funkcijama može postići suradnja između sociološke struke i profesionalnog managementa? Da li se može postići suradnja na funkciji sociološke kritike društva? Sociološka kritika društva, primijenjena na područje managementa, pretvara se u kritiku samog managementa. Takva kritika je, naravno, moguća i potrebna — ali zbog samorazumljivih razloga ona ne može predstavljati osnov za suradnju između sociologije i managementa. Jer tada sociologija osuđuje management kao manipulaciju, na što management odgovara kritikom »apstraktne teorije« koja ne vodi računa o iskustvima i potrebama svakodnevnih »prakse«. A tu onda ne može biti plodotvorne suradnje.

Na difuziji socioloških znanja i pojmova također se ne može zasnivati suradnja, jer je to proces dugog trajanja koji se ne može kontrolirati na kraći rok. Istina, moguće je da teorija o managementu apsorbira određena sociološka saznanja i dijelove kategorijalnog aparata, a isto tako moguće je i poželjno da sociolozi sudjeluju u izobrazbi menedžera, ali to je ipak jedan ograničeni oblik suradnje.

Čini se da sociološka ekspertiza predstavlja pravo područje suradnje između sociološke struke i managementa. A to znači primjenu socioloških koncepata i empirijskih metoda na svakodnevne probleme s kojima se susreće management. Management se tu pojavljuje kao

naručilac empirijskih socioloških istraživanja, a sociolozi kao eksperti savjetuju management kako da postupi u rješavanju konkretnih problema u industrijskoj organizaciji.

Međutim, takva suradnja predstavlja veliku opasnost za sociološku struku, jer se sociolog nalazi u situaciji da postane manipulator i »sluga moći« (servant of power) i da se integrira u kontrolni sistem managementa. A to je put koji vodi diskreditiranju sociologije kao struke, koju onda nazivaju pejorativnim terminima »menadžerska sociologija« (managerial sociology), »pogonska sociologija« (plant sociology) ili čak »sociologija muženja« (cow sociology). Na tome su se opekli prvi industrijski sociolozi na čelu s Eltonom Mayo, pa je kasniji razvoj industrijske sociologije odstupio od tog puta a nova disciplina se razvijala na liniji fundamentalne i primijenjene znanosti. Međutim, jedna skupina sociologa doista se pretvorila u »sluge moći«, zatvorila se u poduzeća gdje vrše ankete i druga sociološka istraživanja za račun managementa. Takvi ne dolaze na sociološke skupove, jer ne smiju da objavljuju svoje rezultate, budući da su ti rezultati poslovna tajna poduzeća. To je žalosna kapitulacija sociološke struke pred manipulativnim managementom.

Da li je onda moguća takva suradnja s managementom bez kapitulacije sociologije pred menadžerskom manipulacijom? Moguća je ukoliko se promijeni temeljna filozofija managementa: ukoliko management, umjesto kontrole nad zaposlenim osobljem, postavi sebi u zadatak stvaranje uvjeta za maksimalni razvoj i korištenje ljudskih resursa kojima organizacija raspolaže. A to pretpostavlja promjenu temeljne filozofije managementa u pravcu participativnog managementa. Tek kada je management participativno orijentiran i kada zadovoljstvu radnika pridaje isti prioritet kao i produktivnost i efikasnost, tek tada management neće zahtijevati od sociologije da mu razrađuje trikove i tehnike manipulacije ljudima, i tek tada će shvatiti da je najveća korist od sociološke ekspertize dobivanje uvida u svu kompleksnost ljudskog ponašanja i njegovih isprepletenih determinanti. Tek tada se management može stvarno koristiti rezultatima socioloških istraživanja.

U našoj situaciji, kada se radne organizacije nalaze duboko u glibu ekonomske neefikasnosti naslijeđene iz vremena dogovorne ekonomije, bit će jak pritisak da se efikasnosti dade apsolutni prioritet i da se potpuno zanemari ljudska dimenzija poduzeća. To je situacija apsolutne manipulacije i posvemašnjeg zanemarivanja participacije koja se potpuno kompromitirala u jugoslavenskom samoupravnom sistemu. Trebat će dugo vremena da se naš management, koji tek izlazi iz šinjela političkog managementa, temeljito reorijentira prema optimalnom korišćenju svih ljudskih resursa.

U tom relativno dugom periodu možda bi se suradnja između sociologije i managementa mogla orijentirati na reedukaciju menadžera — na razvoj nove svijesti o čovjeku kao autonomnom i nenadoknadivom faktoru ekonomske i društvene efikasnosti.

SOCIOLOGY AND MANAGEMENT

JOSIP ŽUPANOV

The Faculty of Political Science, Zagreb

In this paper the relation between (industrial) sociology and management has been reconsidered. The author holds that management is a form of »social engineering«, not the fundamental or applied science. Sociologists and managers can cooperate as members of specific professions. Namely, they both are concerned with human behaviour—Sociology is trying to understand human behaviour within the industry/work, while management is practicing active influence in order to design specific human behaviour concerning practical purposes of organizations.

Sociologists can use their knowledge about human behaviour and organizations in a form of experts' opinion but sociology must not become »the servant of power«. The participative management, oriented to human resources development, seems to be a serious partner to a desired vision of sociology. It is the sociology which aims to understand the human side of enterprise and to develop the conscience of a man as most precious factor of economic and social efficiency.