

Глава 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ И ОРГАНИЗАЦИИ

Зачастую мы не осознаем, какую роль играют группы в нашей жизни до тех пор, пока не оказываемся оторванными от них. Когда, поступив в университет, женившись или устроившись на работу, мы покидаем родной дом, многие из нас через некоторое время начинают испытывать тоску по дому – ностальгию по той группе, связи с которой резко оборвались. Действительно, наша жизнь обретает смысл только тогда, когда рядом с нами есть близкие люди. В трудные моменты поддержка других помогает нам взглянуть на наши проблемы в перспективе и более успешно справиться с ними. Кроме того, группы образуют структуру, в рамках которой осуществляется наше повседневное участие в жизни. Поэтому совсем неудивительно, что среди одиноких людей более распространены случаи алкоголизма, самоубийства и прочие патологии.

Мы создаем группы в ходе социального взаимодействия, объединяя людей в социальные ячейки: семьи, команды, национальности, расы, профессиональные союзы, клубы, корпорации и т.п. В свою очередь, мы действуем на основании этих общих ментальных структур, расширяя реальность за пределы тех индивидов, которые являются членами таких групп.

§ 4.1. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА

Основные понятия

Общество – это система реальных отношений, в которые вступают люди в своей повседневной деятельности. Как правило, они не взаимодействуют друг с другом случайным или произвольным образом. Их отношения характеризуются социальной упорядоченностью. Социологи эту *упорядоченность – переплетение взаимоотношений людей в повторяющихся и устойчивых формах называют социальной структурой*. Она находит свое выражение в системе социальных позиций и распределении в ней людей.

Социальная структура придает нашему групповому опыту целенаправленность и организованность. Благодаря социальной структуре мы связываем в своем сознании определенные факты нашего опыта, называя их, например, “семья”, “церковь”, “квартал” (в смысле района проживания). Почти так же, как структуры, мы воспринимаем физические аспекты нашего опыта – части, сведенные в целое, а не как изолированные элементы. Например, когда мы смотрим на какое-то здание, мы не просто видим кровлю, кирпичи, стекло и прочие строительные материалы – мы видим дом; когда мы смотрим на бесхвостое земноводное, мы не просто видим выпученные глаза, гладкую пятнистую кожу и длинные задние лапы, а лягушку. При этом мы соотносим полученный опыт с другим опытом в рамках более обширного контекста.

Социальная структура дает ощущение того, что жизнь организована и стабильна. Рассмотрим, например, социальную структуру университета. Каждую осень проводится набор новых студентов, и каждое лето еще одна группа заканчивает университет. Деканаты определяют стипендии и управляют учебным процессом. Все время новые студенты, преподаватели и деканы проходят через эту систему и в положенное время выходят из нее. И все же, хотя конкретные люди, из которых состоит университет, со временем меняются, университет продолжает существовать. Точно так же семья, рок-группа, армия, коммерческая компания, религиозная община и нация – это социальные

структуры. Таким образом, *социальная структура предполагает наличие постоянных и упорядоченных взаимосвязей между членами группы или общества.*

Социологи рассматривают социальную структуру как социальный факт из тех, которые описывал Э. Дюркгейм (см. гл. 1). Мы воспринимаем социальный факт как нечто существующее вне нас, как независимую реальность, которая является частью нашего окружения. Следовательно, социальные структуры ограничивают наше поведение и направляют наши действия в определенное русло. Поступив в университет, вы чувствуете себя сначала как-то неловко, потому что еще не вписались в новое окружение. Традиции и обычаи университета – это социальная структура, которую приняла данная организация за многие годы регулярного взаимодействия между студентами, преподавателями и руководством.

Использование статичной структурной терминологии для описания и анализа социальной жизни не должно скрывать от нас динамичные и меняющиеся характеристики социальной структуры. Университет – это не некий устойчивый организм, который после своего создания продолжает непрерывно и однообразно функционировать. Вся социальная упорядоченность должна постоянно создаваться и воспроизводиться путем переплетения и стабилизации социальных отношений. Поэтому организованная социальная жизнь всегда претерпевает модификации и изменения (см. гл. 11).

Социальные статусы

В повседневных разговорах слово “статус” используется для обозначения позиции индивидуума, определяемой его экономическим положением, влиянием и престижем. Однако социологи под *статусом понимают социальную позицию человека в рамках группы или общества, связанную с определенными его правами и обязанностями.* Именно с помощью статусов мы идентифицируем друг друга в различных социальных структурах. Мать, мэр, священник, приятель, начальник, мужчина, капитан, ребенок, якут, заказчик, профессор и осужденный – все это статусы.

Статус сравнивали с готовым костюмом. В определенных рамках будущий покупатель выбирает ткань и фасон. Однако русский человек не может выбрать одежду африканского шамана или индийского раджи: он будет исходить из того, что имеется в русской культуре. Более того, наш выбор ограничивается размером и нашими финансовыми возможностями. Сделав выбор в данных рамках, мы можем внести некоторые изменения. Но купить мы все-таки можем лишь то, что нам предлагает торговля. Статусы тоже поступают готовыми, и диапазон выбора здесь ограничен. Общества обычно лимитируют конкурентную борьбу за статус в зависимости от пола и возраста человека, его социальной принадлежности. Например, если смотреть на вещи реально, не каждый русский может быть избран президентом. Женщины, национальные меньшинства и представители низших слоев общества с самого начала сталкиваются с серьезными препятствиями в борьбе за более высокий социальный статус. Эти наблюдения подводят нас к рассмотрению приписываемого и достигнутого статуса.

Приписываемые и достигнутые статусы. Не все статусы находятся в нашей власти. Некоторые статусы придаются нам группой или обществом. *Статус, унаследованный от рождения, прирожденный называется приписываемым (аскриптивным).* Общепринятыми критериями приписываемого статуса являются возраст и пол. Например, по закону нельзя получить водительские права, вступить в брак, участвовать в выборах или получать пенсию, не достигнув необходимого для этого возраста. Расовая

принадлежность, религия, семья и социально-экономическое положение также являются общепринятыми основаниями для определения статуса того или иного лица.

Другие статусы мы получаем посредством индивидуального выбора и конкуренции. *Статус, приобретаемый индивидом в обществе благодаря его собственным усилиям, называется достигнутым.* Ни одно общество не может игнорировать различие индивидуальностей, поэтому успех или неудача отдельного человека отражается в придании ему определенного статуса на основе конкретного достижения. Профессор, дирижер хора, врач, актер, студент университета, священник, милиционер, карманный вор, президент компании, тренер и аквалангист – все это примеры достигнутого статуса.

Основной статус. Некоторые из наших статусов преобладают над другими статусами как в нашем сознании, так и в сознании других людей. *Основной статус – это ключевой статус, определяющий социальное положение и значение человека, связанное с определенными его правами и обязанностями.* Для детей основным статусом является возраст; аналогичным образом во многих обществах основным статусом является пол. Основной статус образует каркас, внутри которого формулируются наши цели и проходит наше обучение.

Социальные роли

Значение социальной роли. Статус предполагает наличие определенных социальной культурой прав и обязанностей, формирующих модель поведения – то, что социологи называют ролью. Эти ожидаемые от человека действия определяют поведение, которое люди рассматривают как соответствующее или несоответствующее обладателю статуса. Говоря проще, различие между статусом и ролью заключается в том, что статус мы занимаем, а роль играем.

Социологи позаимствовали понятие роли из театра. Аналогию представил У. Шекспир в своей комедии “Как вам это понравится” (акт II, сцена 7):

Весь мир – театр,

И люди в нем актеры.

Актеры исполняют роли в соответствии со сценарием (аналогичным социальной культуре), с тем, что говорят и делают другие актеры, и реакцией публики. Но аналогия с театром имеет свои недостатки. Если театр – мир придуманный, то в жизни мы играем реальные роли. В повседневной деятельности мы редко отдаем себе отчет в том, что действуем по сценарию. Более того, в жизни человеку приходится много импровизировать, постоянно проверять и изменять свои поступки, сообразуясь с действиями других людей.

Роли позволяют мысленно формулировать поведение с тем, чтобы поступать должным образом. При этом мы анализируем подробности разворачивающейся ситуации и определяем для себя, кто что делает, когда он это делает и где. Роли дают возможность предполагать, что в некоторых отношениях мы можем игнорировать отдельные различия и говорить, что практически люди взаимозаменяемы. Например, каждый “знает”, что врач – это “человек, лечащий больных”, а плотник – “человек, использующий пиломатериалы для строительства домов”. В итоге можно сказать, что роли позволяют управлять наборами моделей поведения, сокращая или увеличивая их диапазон.

Итак, роль – это ожидаемое поведение, которое мы ассоциируем с определенным статусом.

Исполнение роли является фактическим поведением лица, обладающим каким-либо статусом. В реальной жизни часто имеет место расхождение между тем, как люди должны поступать, и тем, как они поступают на самом деле. Кроме того, люди по-разному реализуют права и обязанности, ассоциируемые с их ролями. Студенты часто принимают в расчет эти различия, когда выбирают спецкурс какого-то конкретного преподавателя. Один преподаватель может иметь репутацию человека, который опаздывает на занятия, читает лекции в раскованной и неформальной манере и дает трудные задания, а другой может быть крупным специалистом в своей области, строго следит за посещаемостью и дает экзаменационные работы на дом. Какой бы выбор вы ни сделали, вы будете по-прежнему иметь статус студента и играть соответствующую роль. Однако ваше поведение будет в какой-то степени зависеть от произведенного выбора.

Ролевой набор. Один статус может иметь некоторое число связанных с ним ролей, образуя ролевой набор. Рассмотрим статус студента. Он включает в себя роль ученика, роль сокурсника других студентов, роль верного болельщика спортивных команд вашего университета, роль читателя библиотеки и роль “хорошего товарища” в студенческой среде. Роль не существует сама по себе. Она представляет собой комплекс занятий и действий, тесно связанный с деятельностью других людей. Поэтому не бывает преподавателей без студентов, жен без мужей, пациентов без врачей и преступников без милиции.

Роли выполняют функцию норм, определяющих наши обязанности – действия, которые на законных основаниях могут требовать от нас другие люди, а мы требовать их от других. Каждая роль имеет по крайней мере одну ответную и связанную с ней роль. Таким образом, права одной роли являются обязанностями другой. Например, ваши права студента – прослушивать на лекциях заслуживающий доверия материал, честно сдавать экзамены и получать объективные оценки – составляют обязанности преподавателя. А ваши обязанности – изучать назначенный материал, сдавать экзамены и посещать занятия – являются правами преподавателя.

Взаимодействие индивидов в группах осуществляется через сети ответных ролей. Ролевые отношения связывают нас друг с другом потому, что права на одной стороне взаимоотношения являются требованиями на другой. Группы состоят из сложных комплексов переплетающихся ролей, которые члены групп играют в процессе взаимодействия. Люди воспринимают эти устойчивые отношения как социальную структуру – школу, больницу, семью, армию и т.д.

Ролевой конфликт возникает в том случае, когда индивиды сталкиваются с противоречивыми требованиями, которые обусловлены одновременным обладанием двумя или более статусами. Так, тренер футбольной команды, сын которого является членом команды, может попасть в ролевой конфликт, принимая решения о том, кого поставить в защиту – своего сына или более талантливого игрока. Некоторые студенты рассказывают о ролевых конфликтах, возникающих, когда к ним в университетское общежитие приезжают родители. Студенты чувствуют себя как бы на сцене, выступая перед двумя группами зрителей, и каждая из групп ожидает от них поступков, не вполне совместимых с требованиями другой. Один из способов разрешить ролевой конфликт – распределить свою жизнь по определенным категориям и брать на себя единовременно только одну из несовместимых ролей. Например, студенты могут попытаться отделить

свои отношения в университете от отношений с домашними, чтобы исключить необходимость одновременного общения с родителями и сверстниками.

Ролевая напряженность – это ситуация, при которой одна роль предъявляет человеку противоречивые требования и ему становится трудно исполнять эту роль. Для примера рассмотрим отношения между врачами и пациентами. Считается, что врачи должны быть мягкими, человечными, жертвенными спасателями больных, и в то же время от них ожидают поведения мелких предпринимателей, торгующих в розницу знаниями, которые они приобрели ценой больших затрат и усилий. Хотя энергичное взимание денег с клиентов вполне соответствует мелкособственническим аспектам этой роли, оно не соответствует роли доброго врачевателя. Руководители часто сталкиваются со схожими трудностями. Они задаются вопросом: “Должен ли я стать таким славным парнем и быть с подчиненными на “короткой ноге” или же мне лучше соблюдать дистанцию?” Другие хотят быть властными родителями и одновременно внимательными и заботливыми старшими братьями или сестрами. Четко сформулированных или приемлемых ответов на дилеммы, обусловленные этими противоречивыми ожиданиями, существует очень мало.

Группы

Статусы и роли – это строительные блоки для более обширных и сложных социальных структур, включая группы. *Социологи называют группой двух или более индивидов, которые имеют общие взгляды и связаны друг с другом в относительно устойчивых моделях социального взаимодействия.* Роли объединяют нас в рамках социальных отношений. Когда эти отношения поддерживаются в течение длительного времени, им приписывают свойства группы. В результате обычно происходят четыре вещи. Во-первых, мы начинаем рассматривать отношения как действия, осуществляемые в определенных границах, так что люди оказываются либо “внутри”, либо “вне” группы. Во-вторых, мы приписываем группам “объективное” существование и воспринимаем их так, как если бы они были реальными и осязаемыми. В-третьих, группа для нас является носителем особой субкультуры или контркультуры – набором уникальных в своем роде норм и ценностей. В-четвертых, у нас развивается чувство преданности группе, которая дает ощущение того, что мы представляем собой единое целое, имеющее свои отличительные свойства.

Группа – это нечто большее, чем собрание людей. Социологи отличают ее от *агрегата* – просто набора анонимных лиц, находящихся в одном месте в одно и то же время. Покупатели в торговом центре, болельщики, стоящие в очереди за билетами на футбол, публика на концерте и толпа, следящая за хоккейным матчем, – все это примеры агрегатов. Индивиды выходят из агрегата и входят в него довольно легко и часто. Поскольку люди вступают друг с другом в скоротечные и временные отношения, модели социальной упорядоченности существуют недолго. Однако это не должно давать основания игнорировать агрегаты. Как показано в гл. 11, они обеспечивают основу для многих форм коллективного поведения.

Группа отличается также и от *категории* – собрания людей с одним общим качеством, которое расценивается как социально значимое. Обычные категории – это собрания людей определенного возраста, расы, пола, рода занятий и уровня образования. Зачастую категории – не более чем статистические группировки. Однако информация о таких категориях может иметь важное значение. Например, если известна возрастная структура населения, можно прогнозировать спрос на различные социальные услуги, в том числе социальное обеспечение и пособия, выплачиваемые в соответствии с программами государственного страхования по болезни. Кроме того, сознание того, что некоторые

черты присущи и другим людям, может послужить мотивацией к взаимодействию. Нередко создаются организации для осуществления общих целей. Например, некоторые женщины объединились в “Комитет солдатских матерей” в силу того, что осознали себя социальной категорией с общими проблемами.

Институты

Особо важное место группы занимают в институциональной жизни. Социологи рассматривают *институты как устойчивый комплекс норм, правил, символов, регулирующих различные сферы человеческой жизнедеятельности и организующих их в систему ролей и статусов, с помощью которых удовлетворяются основные жизненные и социальные потребности.* Каждый институт выстраивается вокруг стандартного решения определенного набора проблем. Институт семьи главное внимание уделяет воспроизведению, социализации и материальному обеспечению детей; экономические институты – производству и реализации товаров и услуг; политические институты – защите граждан друг от друга и от внешних врагов; религиозные институты – усилению социальной солидарности и согласия; институты образования – передаче культурного наследия из поколения в поколение. Разумеется, эта классификация слишком упрощена. Один институт может быть многофункциональным, в то время как несколько институтов могут участвовать в выполнении одной и той же функции.

По типичному определению социологов, институт включает в себя как понятие культурных моделей (образцов), так и понятие социальной структуры.

Таким образом, институты являются, во-первых, более или менее стандартными решениями (культурными моделями), служащими для людей ориентиром при решении проблем общественной жизни и, во-вторых, относительно устойчивыми системами отношений, которые характеризуют людей при фактической реализации ими этих решений. В этом смысле совокупность культурных моделей (свод правил, ценностей и символов) устанавливает поведение, ожидаемое от нас как от конкретного лица (например, студента), по отношению к другим лицам (преподавателю, декану, ассистенту). Этот набор культурных моделей определяет место индивида в системе отношений. В таком случае понятие социального института означает, что мы объединены в рамках систем отношений (групп), в которых мы взаимодействуем друг с другом (играем роль) на основе взаимопонимания (культурных моделей), определяющего поведение, ожидаемое от нас как от данного типа людей (статуса).

Институционализация – процесс, когда некая общественная потребность начинает осознаваться как общесоциальная, а не частная, и для ее реализации в обществе устанавливаются особые нормы поведения, готовятся кадры, выделяются ресурсы.

Известный социолог Г. Ленски определил ряд ключевых социальных потребностей, которые порождают процессы институционализации: потребность в коммуникации (язык, образование, связь, транспорт); потребность в производстве продуктов и услуг; потребность в распределении благ (и привилегий); потребность в безопасности граждан, защите их жизни и благополучия; потребность в поддержании системы неравенства (размещении общественных групп по позициям, статусам в зависимости от разных критериев); потребность в социальном контроле за поведением членов общества (религия, мораль, право, пенитенциарная система).

Современное общество характеризуется разрастанием и усложнением системы институтов. С одной стороны, одна и та же базовая потребность может порождать существование полдюжины специальных институтов, а с другой – каждый институциональный комплекс, например семья, реализует гамму базовых потребностей: и в коммуникации, и в производстве услуг, и в распределении благ, в индивидуальной и коллективной защите, в поддержании порядка и контроля (табл. 4.1).

Таблица 4.1. Социальные институты в индустриальных обществах

Социальный институт	Основные функции	Группы и организации	Ценности	Роли	Нормы
1	2	3	4	5	6
Семья	Регулирование рождаемости, социализация и защита детей	Родственники, группы, объединенные родственными связями	Супружеская верность, материальное обеспечение семьи, поддержание порядка в доме, уважение к родителям	Дочь, сын, отец, мать, брат, сестра, тетя, дядя, бабушка, дедушка	Иметь столько детей, сколько вы в состоянии содержать; супружеская верность
Религия	Обсуждение загробной жизни и понятий страдания и потерь; стремление соединиться с Создателем	Конгрегация, синагога, деноминация, благотворительные организации	Чтение Священного Писания (Библии, Корана, Торы) и строгое соблюдение его заветов; поклонение Богу	Священник, раввин, верующий, проповедник, христианин, миссионер, пророк, новообращенный	Посещать церковь, жертвовать деньги, следовать учениям церкви
Право	Поддержание социального порядка	Милиция, суды, тюрьмы	Суд присяжных, принцип презумпции невиновности	Милиционер, юрист, судья, защитник, надзиратель	Давать правдивые показания, следовать нормам доказательного права
Политика	Установление иерархии власти	Политические партии, конгрессы, парламенты, монархии	Правило простого большинства, право голоса	Президент, депутат, лоббист, кандидат	Один человек – один голос, голосование как привилегия и

					право
Экономика	Производство и распределение товаров и услуг	Кредитные союзы, банки, бюро кредитной информации, клубы потребителей	Зарабатывание денег, своевременная оплата счетов, эффективно производство	Рабочий, предприниматель, покупатель, продавец, кредитор, должник, рекламодаделец	Максимизация прибыли, "клиент всегда прав", упорный труд
Образование	Передача знаний и навыков из поколения в поколение	Школы, колледжи, студенческие советы, спортивные команды, ассоциации родителей и учителей	Академическая честность, хорошая успеваемость, терпимость	Преподаватель, студент, декан, профессор, директор, футболист, тренер	Выполнять домашние задания, готовиться к лекциям, не доносить на товарищей
Наука	Освоение окружающей среды	Местные, государственные, региональные, национальные и международные ассоциации	Объективные исследования, открытая публикация полученных данных	Ученый, исследователь, техник, администратор	Применять научные методы, полностью раскрывать полученные данные
Здравоохранение	Излечение больных, уход за умирающими	Больницы, аптеки, страховые компании	Клятва Гиппократова, хорошее здоровье, следование рекомендациям врача	Доктор, медсестра, пациент, фармацевт, страховщик	Не эксплуатировать пациентов, оказывать самую качественную медицинскую помощь
Армия	Защита от врагов, отстаивание национальных интересов	Сухопутные войска, флот, ВВС, береговая охрана, национальная гвардия	Готовность с честью умереть за свою страну, подчинение командирам	Солдат, новобранец, военнослужащий, офицер, пленный, шпион	Быть готовым к войне, подчиняться старшим офицерам, не обсуждать приказы

Средства массовой информации	Распространение информации, формирование общественного мнения, освещение событий	Телевизионные сети, радиостанции, издательства	Оперативность, точность, большая аудитория, свобода печати	Журналист, диктор последних известий, автор, редактор, издатель	Информация должна быть точной, объективной, оперативной и полезной
------------------------------	--	--	--	---	--

Так, внутри фундаментальных институтов существуют весьма отчетливые деления на более мелкие, неосновные институты. Например, экономические институты наряду с базовым институтом собственности включают множество особых устойчивых практик (систем отношений): финансовые, производственные, маркетинговые, организационно-управленческие (менеджментарные) институты.

Если обратиться к политическим институтам современного общества, то можно выделить наряду с ведущими институтами власти такие устойчивые (институциональные) практики, как демократические институты политического представительства, президентства, разделения властей, местного самоуправления, парламентаризма и т.д.

В системе правовых институтов выделяются такие неглавные составляющие, как институты судебной власти, судебной экспертизы, судопроизводства, адвокатуры, присяжных и др.

В структуру религиозных институтов (на примере христианства) включены неосновные институты celibата (безбрачия священников в католичестве), инквизиции, епископата, крещения, исповеди, монашества и т.п.

Внутри социального института родства наряду с основными институтами семьи и брака развиваются неглавные институты материнства и отцовства, кровной мести, побратимства, наследования, имянаречения и др.

Далее, в частности в гл. 8 и 9, будут рассмотрены конкретные социальные институты.

Общества

Общества являются наиболее обширным и сложным типом социальной структуры в современном мире. *Общество – это объединение людей, имеющее закрепленную совместную территорию, общие культурные ценности и социальные нормы, характеризующее осознанной социокультурной идентичностью (самопричислением) его членов.* В силу общей культуры члены общества обычно придерживаются схожих ценностей и норм и говорят на одном языке. Они обеспечивают преемственность главным образом благодаря воспроизводству и образуют более или менее самостоятельное социальное целое. Общество может быть и небольшим (племя, состоящее из нескольких десятков человек), и достигать до сотен миллионов, как в современных государствах.

Нередко термины “национальное государство” и “общество” употребляют в одинаковом смысле, но они необязательно взаимозаменяемы. Государство – это политическая сущность, в центре которого стоит правительство. У многих народов мира государство объединяет национальность и племенные группы, которые сами по праву образуют

общества. Например, многие европейские государства включают в себя несколько национальных групп. В Великобритании это шотландцы, валлийцы и англичане; в Бельгии – фламандцы и валлонцы; в Швейцарии – немцы, итальянцы и французы. Подобным образом, в африканских государствах проживают не по одному десятку племен: 250 в Нигерии, 200 в Заире, 130 в Танзании. Политическое самоопределение одной нации часто несовместимо с политическим самоопределением другой.

Социологи создали множество классификаций общества. Популярен, в частности, подход, базирующийся на основном способе, с помощью которого члены общества добывают средства к существованию. Естественно, проблема выживания, а именно, как обеспечить себя пищей, одеждой и жильем, стоит перед всеми народами. И то, как они решают эту проблему, оказывает огромное влияние на другие стороны их жизни.

Общества охотников и собирателей – самая ранняя форма организованной социальной жизни. Люди выживают благодаря охоте и сбору съедобной пищи. Поскольку используемые способы добывания пищи быстро сокращают запасы животных и растений в данной местности, люди постоянно находятся в движении. Более того, их общество невелико и не превышает, как правило, 50 человек. На этом уровне развития крупные и сложные формы социальной организации практически невозможны. Основой для большинства взаимоотношений являются родственные связи по крови или браку. В таких обществах еще нет частной собственности, постоянной армии и политической системы.

Огороднические общества. Примерно 10 тыс. лет назад люди научились выращивать растения, которые служили им пищей. Они стали менее зависимы от капризов природы, чем их предки-охотники. Палка для рытья, а позднее мотыга стали основой для возникновения огороднических обществ. Люди расчищают участок земли по подсечно-огневой технологии, выращивают урожаи в течение двух-трех лет, а затем, когда почва истощается, переходят на другие участки. Более эффективные хозяйства позволяют получать излишки – товары и услуги сверх тех, что необходимы для выживания. Эти излишки становятся фундаментом для социальной стратификации; специализации некоторых экономических, политических и религиозных ролей; повышения значения военных действий; возникновения более сложных форм культурной и социальной структуры. Даже при этом верхний предел для большинства огороднических общин составляет примерно 3000 человек.

Аграрные общества. Изобретение плуга 5-6 тыс. лет назад в плодородных долинах рек Ближнего Востока стало началом революции в сельском хозяйстве и возникновения аграрных обществ. Плужная обработка почвы активизирует в земле элементы плодородия, которые в полузасушливых регионах находятся вне досягаемости корней растений. Кроме того, использование силы животных (например, волов) и открытие основных принципов металлургии в значительной мере повысили ценность плуга. Эти нововведения обеспечили обильные урожаи, большее количество пищи, увеличение населения и усложнение форм социальной организации. Со временем появились усовершенствованные политические институты, в которых власть концентрировалась в руках наследных монархов. Постоянный прогресс в производственной и военной сферах способствовал значительному усилению государственной власти, подконтрольной ей территории и возникновению крупных городов. Продукты аграрных обществ – египетские пирамиды, дороги и акведуки Древнего Рима, разветвленные ирригационные системы Ближнего Востока и Китая.

Индустриальные общества. Около 250 лет назад Промышленная революция породила индустриальные общества, производственные и экономические системы которых

базируются на машинной технике. Феодальная экономическая замкнутость, мелкие ремесленные мастерские и местная торговля уступили место фабрикам и заводам, государственным и международным рыночным системам. По сравнению с аграрными обществами значительно возрос уровень грамотности населения, что привело к увеличению количества учебных заведений. Многие виды деятельности, прежде входившие в обязанности семьи, перешли к другим социальным институтам. Увеличение численности населения, рост промышленного производства способствовали урбанизации, сосредоточению людей в городах. Крупные бюрократические и официальные организации стали занимать ведущее положение в частной и общественной жизни, выступая в виде крупных коммерческих компаний, союзов, университетов, больниц и правительств.

Постиндустриальное общество. Социологи утверждают, что сейчас в промышленно развитых странах мира формируется постиндустриальное общество (Д. Белл). Для обозначения этой новой модели общества применялись и другие названия: технотронное общество Збигнева Бжезинского, третья волна Элвина Тоффлера, информационное общество Йонейи Масуды и мегатренды Джона Нэсбитта. В постиндустриальном обществе все большее число людей находит работу в сфере услуг. Кроме того, внедрение компьютеров и сложных систем управления с обратной связью позволяют автоматизировать многие процессы на рабочем месте. Все эти перемены сопровождаются бурным развитием знаний на основе создания, обработки и распределения информации (см. гл. 11).

§ 4.2. КЛАССИФИКАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП

Социальные связи

Жизнь стягивает нас в запутанный клубок взаимосвязей с другими людьми. Наши человеческие качества выявляются в результате таких взаимоотношений в ходе социального взаимодействия. Более того, человеческие качества должны подтверждаться социальным взаимодействием, причем постоянно. *Взаимосвязью называют отношения между двумя людьми, продолжающиеся достаточно долго для того, чтобы связать этих людей относительно стабильными целями.*

Людей в их взаимодействии связывают два типа связей: экспрессивные и инструментальные. *Экспрессивные связи – это социальные связи, образующиеся, когда человек принимает эмоциональное участие в проблемах других людей и берет на себя обязательства по отношению к ним.* Благодаря связи с другими людьми, представляющими для нас какое-то значение, мы достигаем ощущения надежности, любви, признания, товарищества и личной значимости. *Инструментальные связи – это социальные связи, образующиеся в результате сотрудничества индивидов для достижения какой-то цели.* Иногда эти связи могут предполагать сотрудничество с врагами. Чаще мы просто сотрудничаем с другими людьми для достижения некой цели, не придавая этим взаимосвязям дополнительного значения.

Первичные и вторичные группы

В соответствии с этими критериями выделяют два типа групп: первичные и вторичные. *Первичная группа – это два или более индивидов, имеющих непосредственные, личные, тесные взаимосвязи друг с другом.* В первичных группах преобладают экспрессивные связи; мы рассматриваем своих друзей, членов семьи, возлюбленных как самоцель, любя

их такими, какие они есть. *Вторичная группа объединяет два или более индивидов, участвующих в безличных отношениях и собравшихся вместе для достижения некой конкретной практической цели.* Во вторичных группах превалирует инструментальный тип связей; здесь индивиды рассматриваются как средства достижения цели, а не как самоцель взаимного общения. В качестве примера можно привести наши взаимоотношения с продавцом в магазине или с кассиром на станции обслуживания. Иногда отношения первичной группы вытекают из отношений вторичной группы. Такие случаи нередки. Между сослуживцами часто возникают близкие взаимоотношения, потому что их объединяют общие проблемы, успехи, шутки, сплетни.

Ряд условий способен повысить вероятность образования первичных групп. Во-первых, значение имеет размер группы. Нам трудно завязать личное знакомство с каждым человеком в большой группе, а в маленьких группах шансы завязать личные контакты и установить доверительные отношения возрастают. Во-вторых, близкие контакты позволяют оценить людей по достоинству. Если люди ежедневно видят друг друга и общаются один на один, между ними могут возникнуть утонченные близкие отношения, делающие возможным доверительный обмен идеями и чувствами. В-третьих, вероятность налаживания отношений, характерных для первичной группы, возрастает, если имеют место частые и регулярные контакты. Часто наши связи с людьми углубляются с течением времени, и подобное постоянное общение постепенно приводит к появлению общих привычек и интересов.

Термин “первичный” используется для обозначения проблем или вопросов, которые считаются важными и насущно необходимыми. Несомненно, это определение подходит для первичных групп, поскольку они составляют основу взаимоотношений между людьми в обществе. Во-первых, первичные группы играют решающую роль в процессе социализации индивида. В рамках таких первичных групп младенцы и маленькие дети постигают основы общества, в котором они родились и живут. Такие группы – своего рода учебные площадки, на которых мы приобретаем нормы и принципы, необходимые в дальнейшей общественной жизни. Социологи рассматривают первичные группы как мосты, соединяющие отдельных индивидов с обществом в целом, поскольку первичные группы передают и интерпретируют культурные модели общества и способствуют развитию в индивиде чувства общности, столь необходимого для социальной солидарности.

Во-вторых, первичные группы имеют фундаментальное значение, потому что обеспечивают ту среду, в которой удовлетворяется большая часть наших личных потребностей. В рамках этих групп мы испытываем такие чувства, как взаимопонимание, любовь, безопасность и ощущение благополучия в целом. Неудивительно, что прочность первичных групповых связей оказывает воздействие на функционирование групп. К примеру, чем прочнее первичные групповые связи войсковых частей, тем большего успеха они добиваются в бою.

Во время Второй мировой войны успех немецких боевых подразделений объяснялся не нацистской идеологией, а в большей степени способностью германского военного руководства воспроизвести в пехотных частях те близкие товарищеские связи, которые характерны для гражданских первичных групп. Вермахт являл собою грозную силу, потому что в отличие от американской армии немецкие солдаты, проходившие вместе боевую подготовку, воевали тоже вместе. Кроме того, американские боевые единицы постоянно пополнялись по мере того, как отдельные солдаты выбывали из строя, а германские подразделения сражались одним составом едва ли не “до последнего”, а затем отводились в тылы для переформирования в качестве новых боевых единиц. А

командование израильской армии обнаружило, что боевые подразделения, сразу брошенные в бой до того, как в них успели завязаться тесные дружеские связи, хуже воюют и менее устойчивы психически, чем подразделения с прочными товарищескими связями.

В-третьих, первичные группы имеют фундаментальное значение, поскольку являются мощными инструментами социального контроля. Члены этих групп держат в руках и распределяют многие жизненно необходимые блага, придающие смысл нашей жизни. В том случае, когда поощрения не достигают своей цели, члены первичных групп зачастую способны добиться послушания путем порицания или угрозы подвергнуть ostracism тех, кто уклоняется от общепринятых норм. К примеру, в некоторых религиозных культурах применяется “бойкот” в отношении ослушников (нарушитель не изгоняется из общины, но прочим членам запрещено общаться с ним) как средство воздействия на индивидов, чье поведение выходит за рамки групповых норм. Еще более важным представляется то, что первичные группы определяют социальную реальность, “организуя” наш опыт. Предлагая определения для различных ситуаций, они добиваются от членов группы поведения, соответствующего представлениям, выработанным в группе. Следовательно, первичные группы выполняют роль носителей социальных норм и одновременно их проводников.

Внутренние и внешние группы

Мощное влияние на нас оказывают не только группы, которым мы непосредственно принадлежим, но и группы, в которые мы не входим. В соответствии с этим социологи сочли полезным провести грань между внутренними и внешними группами. *Внутренняя группа – это группа, с которой индивид идентифицирует себя и к которой он принадлежит. Внешняя группа – это группа, с которой индивид не идентифицирует себя и к которой он не принадлежит.* Мы подчеркиваем различия между двумя типами групп с помощью личных местоимений “мы” и “они”. Следовательно, внутренние группы можно определить как “наши группы”, а внешние – как “их группы”. Понятие внутренних и внешних групп подчеркивает важность границ – социальных демаркационных линий, указывающих, где начинается взаимодействие и где оно заканчивается. Границы групп не являются физическими барьерами, скорее это разрывы в потоке социального взаимодействия. Некоторые границы основываются на территориальных принципах, например квартал, район, община и страна. Другие связаны с социальными различиями, например этнические, религиозные, политические, профессиональные, языковые, кровнородственные группы, социально-экономический класс. Границы не дают “чужакам” проникать в сферу группы и одновременно удерживают членов группы в этой сфере, чтобы те не прельстились возможностями социального взаимодействия с группами-соперниками.

Эксперимент, проведенный Музафером Шерифом и его помощниками (1961), показывает, как повышается наше сознание внутригрупповой причастности и усиливается антагонизм в отношении внешних групп в ситуациях, в которых присутствует элемент соперничества. Объектами исследования Шерифа были мальчики 11-12 лет, здоровые, хорошо адаптированные в социальном плане подростки из благополучных семей среднего класса. Эксперимент проводился в условиях летнего лагеря, где мальчиков разделили на две группы.

В первую неделю жизни в лагере мальчики в обеих группах поближе познакомились друг с другом, выработали неписанные групповые законы и разделили внутригрупповые обязанности и ведущие роли. В течение второй недели экспериментаторы сталкивали две

группы ребят в разных мероприятиях и играх на соревновательной основе: турнир по бейсболу, по ручному мячу, военная игра, поиски клада. Хотя состязания начинались с дружеского спортивного настроения, добрые чувства друг к другу быстро улетучились. В течение третьей недели, так называемой фазы интеграции, Шериф постоянно сводил обе группы подростков в различных ситуациях, включая совместные трапезы, просмотр кинофильмов и запуск шуток. Однако вместо того, чтобы уменьшить напряженность между группами, эти ситуации только предоставили мальчикам из двух групп лишний повод для соперничества, ссор и издевательств друг над другом. Тогда экспериментаторы организовали ряд чрезвычайных и естественных ситуаций, в которых две группы были вынуждены работать сообща для достижения одной цели (при аварийном ремонте лагерного водопровода). Если соревнования только усилили представления мальчиков о групповых границах, работа для достижения общей цели уменьшила враждебность к представителям внешней группы и сгладила межгрупповые барьеры, сделав возможным сотрудничество.

Референтные группы

Мы оцениваем себя и задаем направление своему поведению в соответствии со стандартами, заложенными в групповом контексте. Но поскольку все люди принадлежат к множеству различных групп, каждая из которых в определенном смысле представляет собой уникальную субкультуру или контркультуру, стандарты, которыми мы пользуемся для оценки и организации нашего поведения, также различаются. *Референтные группы – это социальные единицы, на которые индивид ориентируется при оценке и формировании своих взглядов, чувств и действий.* При формировании своих установок и убеждений и при осуществлении своих действий люди сравнивают или идентифицируют себя с другими людьми или группами людей, чьи установки, убеждения и действия воспринимаются ими как достойные подражания.

Референтная группа может быть или не быть группой, к которой принадлежим мы сами. Мы можем рассматривать референтную группу как источник психологической идентификации. Наличие референтных групп помогает объяснить кажущиеся противоречия в поведении, например: революционер – выходец из аристократических кругов; католик – вероотступник; профсоюзный деятель – реакционер; потрепанный джентльмен; предатель, сотрудничающий с врагами; ассимилировавшийся иммигрант; горничная, стремящаяся достичь высших социальных кругов. Просто эти индивиды взяли за образец людей, относящихся к другой социальной группе, отличной от той, членами которой они являются.

Референтные группы выполняют как нормативные, так и сравнительные функции. Поскольку нам хотелось бы видеть себя полноправными членами какой-нибудь группы (или мы стремимся к членству в какой-то группе), мы принимаем групповые стандарты и принципы. Мы “культивируем в себе” соответствующие жизненные принципы, политические убеждения, музыкальные и гастрономические вкусы, сексуальные нормы и отношение к употреблению наркотиков. Поведение индивида задается принадлежностью к конкретной группе. Мы также используем стандарты своей референтной группы для оценки самих себя как эталонную отметку, по которой мы оцениваем свою внешнюю привлекательность, интеллект, здоровье, положение в обществе и жизненный уровень. Когда группа, членом которой мы являемся, не соответствует нашей референтной группе, у нас может возникнуть ощущение *относительной депривации – неудовлетворенности, связанной с разрывом между тем, что мы имеем* (обстоятельства, сопутствующие нашей принадлежности к определенной группе), *и тем, что, по нашему мнению, должны были*

бы иметь (положение, характерное для референтной группы). Например, клерк в большей степени ощущает свою депривированность, когда сравнивает себя с теми из своих коллег, которые получили повышение по службе, и в меньшей, когда сравнение проводится с теми из них, кто остался в прежней должности. Ощущение относительной депривации часто приводит к социальному отчуждению и подготавливает почву для коллективных выступлений и революционных общественных настроений (см. гл. 11). Следовательно, в понятии референтной группы содержится ключ к пониманию социальных изменений. Однако не все референтные группы являются положительными. Мы используем также негативные референтные группы – социальные единицы, сравнением с которыми мы стремимся подчеркнуть различия между нами и другими.

§ 4.3. ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Размер групп

Для понимания групп требуется нечто большее, чем простое понимание человеческого поведения, поскольку группы являются источниками, питающими человеческие качества. Хотя мы рассматриваем группы как объекты – определенные и четко ограниченные социальные единицы, значимость и сила групп определяется не их стабильностью, а их динамическими характеристиками.

Размер групп как структурный компонент оказывает влияние на характер взаимодействий. Чем меньше группа, тем больше возможностей индивид получает для того, чтобы узнать других людей и установить с ними тесные связи. Популярная поговорка “Два человека – компания, три – толпа” отражает важное отличие между группами, состоящими из двух человек, и группами, состоящими из трех человек. Группы, состоящие из двух человек – диады, создают условия для существования наиболее тесных и влиятельных взаимоотношений, включая отношения между родителем и ребенком и между мужем и женой. Действительно, большинство наших социальных взаимодействий осуществляется на базе отношений “один-к-одному”.

Социолог Джон Джеймс и его студенты провели наблюдения за 7405 неформальными взаимодействиями между пешеходами, игроками на спортивной площадке, пловцами и покупателями. Они обнаружили, что 71% всех неформальных и рабочих взаимодействий составляли взаимодействия двух человек; 21% – взаимодействия трех человек; 6% – взаимодействия четырех человек и только 2% – взаимодействия пяти или большего числа человек.

Чувства и эмоции, как правило, играют большую роль в диадах, чем в группах больших размеров. Однако этот фактор сказывается также на относительно хрупком характере отношений в диадах: между сторонами существует шаткий баланс, потому что если один из участников группы разочаруется в партнере, то взаимосвязь между ними полностью разрушится. Вопреки ожиданиям, отношения в группах, состоящих из двух человек, свойственны большая напряженность и меньшая открытая враждебность в отношении прочих взаимосвязей.

Добавление к группе третьего члена – образование триады – коренным образом меняет социальную ситуацию. Становятся возможны коалиции, когда два члена группы объединяются против ее третьего члена. При таком раскладе один из членов группы может оказаться в положении “самозванца” или “постороннего”. Однако в некоторых

обстоятельствах этот третий человек может взять на себя роль посредника или миротворца.

Какой же размер группы может считаться оптимальным для решения проблем? Исследования групп малого размера показывают, что наиболее предпочтительной представляется группа из пяти человек. В этом случае абсолютно тупиковая ситуация невозможна из-за нечетного числа членов группы. Далее, поскольку такие группы имеют тенденцию раскалываться на большинство в три члена и меньшинство в два члена, оказаться в меньшинстве в такой группе не означает оказаться в изоляции, как это имеет место в триаде. Группа из пяти человек достаточно велика для того, чтобы ее члены могли легко меняться ролями и любой член группы имел возможность выйти из неловкого положения без обязательной необходимости в формальном пересмотре проблемы. И наконец, группа из пяти человек достаточно велика для того, чтобы люди ощущали, что могут свободно выражать свои эмоции и даже вступать в противоречия друг с другом, но достаточно мала для того, чтобы ее члены могли неуважительно относиться к чувствам и потребностям друг друга. По мере увеличения размеров групп они становятся менее “сговорчивыми”. В таких группах люди уже не говорят друг с другом, а обращаются к другим с формальными речами.

Лидерство

Представьте себе футбольную команду без бомбардира, армию без офицеров, предприятие без директора, университет без декана, оркестр без дирижера, молодежную группировку без вожака. В отсутствие общего руководства люди начинают испытывать трудности с координированием своей деятельности. Следовательно, в групповом окружении некоторые члены имеют, как правило, большее влияние, чем прочие. Таких индивидов называют *лидерами*. Маленькие группы способны обходиться без лидера, однако в группах большой численности отсутствие руководства приводит к хаосу.

Для небольших групп, как правило, свойственны лидеры двух типов. Один тип руководителя – “специалист-производственник” – занимается оценкой текущих задач и организацией действий по их выполнению. Второй – “специалист-психолог” – хорошо справляется с межличностными проблемами, снимает напряженность между людьми и способствует повышению духа солидарности в группе. Первый тип руководства является инструментальным, направленным на достижение групповых целей; второй – экспрессивным, ориентированным на создание в группе атмосферы гармонии и солидарности. В некоторых случаях один человек берет на себя обе эти роли, но обычно каждая из ролей выполняется отдельным руководителем. Ни одна из ролей не может обязательно представляться более важной, чем другая, относительную значимость каждой роли диктует конкретная ситуация. Лидеры пользуются различными стилями для оказания влияния на людей.

Интересное исследование стилей руководства провели Курт Левин и его сотрудники.

В ходе этого исследования взрослые руководители, работавшие с группами 11-летних мальчиков, следовали одному из трех стилей руководства. При авторитарном стиле руководитель определял основное направление действий группы, давал поэтапные инструкции, так что мальчики имели четкое представление о будущих заданиях, назначал партнеров для работы, давал субъективные положительные и критические оценки и оставался в стороне от участия в деятельности группы. По контрасту с этим при демократическом стиле руководитель разрешал мальчикам принимать участие в процессе

принятия решений, очерчивал только общие цели работы, предлагал варианты их достижения, разрешал членам группы работать совместно с теми, с кем им хотелось, объективно оценивал достижения мальчиков и сам участвовал в деятельности группы. И наконец, стиль невмешательства подразумевал пассивное положение руководителя: он предоставлял материалы, давал советы и оказывал помощь только по просьбе членов группы, отказываясь давать оценку результатам работы.

Исследователи обнаружили, что авторитарный стиль руководства приводил членов группы к полному упадку сил и вызывал у них враждебные чувства к своему руководителю. Производительность оставалась на высоте только в присутствии руководителя, но как только он уходил, она значительно понижалась. При демократическом стиле руководства члены группы ощущали большее удовлетворение, были более ориентированы на задачи группы и более дружелюбны, проявляли самостоятельность (особенно в отсутствие руководителя) и низкие уровни межличностной агрессивности. Стиль невмешательства привел к низкой производительности и высоким уровням межличностной агрессивности. Однако следует подчеркнуть, что эксперимент проводился с американскими подростками, воспитанными на демократических принципах. При иных условиях и в другой культурной среде авторитарный стиль руководства может оказаться более предпочтительным. Высокий процент авторитарных лидеров в развивающихся странах позволяет предположить, что в условиях социальной напряженности население страны может счесть предпочтительным директивное правление. Однако не менее логичным представляется объяснение, согласно которому авторитарным правителям оказывается проще захватить и удерживать власть в подобных обстоятельствах.

Социальное манкирование

Старинная пословица гласит: “Когда рук много, работа идет легче”. Однако, как выясняется, эта пословица не соответствует истине.

Например, можно было бы ожидать, что три человека будут тянуть канат в 3 раза интенсивнее, чем один, а восемь человек – в 8 раз сильнее, чем один человек. На деле выходит совершенно не так. Исследования показывают, что если усилия одного человека, тянущего за веревку, равны 4 кг, то усилия каждого человека в группе из трех человек составляют уже 3,6 кг, а в группе из 8 человек – 1,9 кг. В качестве одной из причин можно назвать неправильно скоординированные усилия. Однако, когда участникам эксперимента завязывали глаза и убеждали в том, что они тянут канат не в одиночку, а вместе с группой людей, они тоже не перетруждали себя.

Очевидно, когда люди работают группами, они прилагают меньше усилий, чем в процессе самостоятельной работы, – этот феномен называется *социальным манкированием*.

Когда школьников попросили произвести как можно больше шума, крича и хлопая в ладоши одновременно с другими, выявилось следующее: группы из 4 человек шумели всего в 2 раза громче, а группы из 6 человек – в 2,4 раза громче, чем каждый из них в одиночку. Вероятно, это происходит потому, что при выполнении групповых заданий люди полагают, что им лично не оказывается должное доверие, значит, не стоит тратить силы понапрасну, или думают, что в толпе никто не заметит, что они приложили к работе меньше сил. В сравнимых обстоятельствах советские крестьяне работали в колхозах с более низкой производительностью, чем на своих личных приусадебных участках. (Хотя личные участки составляли в целом менее 1% всех возделанных земель, на них

производилось примерно 27% всей национальной сельскохозяйственной продукции.) Из этого не следует делать вывод, что можно покончить с коллективной деятельностью. Группы имеют первостепенное значение в жизни общества и способны совершить многое из того, что не по плечу одиночкам. К примеру, группы анонимных алкоголиков, родителей-одиночек и желающих похудеть, а также прочие группы, действующие по принципу “помоги себе сам”, свидетельствуют о том влиянии и успехах, которых способны достигать группы.

Социальные дилеммы

Эффект социального манкирования позволяет предположить, что между размером группы и мотивацией индивидов существует обратная зависимость. Тесно связанный с этим феномен был определен как *социальная дилемма* – ситуация, в которой члены группы сталкиваются с противоречием между максимальным удовлетворением своих личных интересов и максимальным повышением коллективного благополучия. Социальные дилеммы нередко встречаются в жизненных ситуациях. Посмотрим, какой выбор есть у солдата, оказавшегося в окопе перед завершающим этапом сражения. Для каждого солдата представляется разумным оставаться в окопе, чтобы не быть убитым, но если такое решение примут все солдаты, сражение наверняка будет проиграно и гибель станет общим уделом. Во многих социальных дилеммах существует вероятность того, что какой-то другой член группы сможет и захочет действовать на общее благо и тогда ваш личный вклад не понадобится.

Какие же социальные механизмы способны побудить индивидов действовать в духе коллективизма, а не руководствуясь эгоистичными соображениями? Скорее всего – это социальные механизмы контроля, ограничивающие те действия индивида, которые наносят ущерб общему благополучию. Часто эту функцию берет на себя государство, регулирующее доступ к различным ресурсам. Групповые нормы часто достигают той же цели посредством неформальных санкций. Однако существуют и другие средства, побуждающие людей действовать согласованно и выбирать прообщественные модели поведения. Среди этих механизмов есть такие, которые подчеркивают групповые границы и способствуют развитию необычайно сильной групповой идентификации. Более того, если индивиды чувствуют, что их сотрудничество с другими людьми вознаграждается (к примеру, равное участие в прибылях или иных благах), они бывают менее склонны к эгоистическому, индивидуалистскому поведению. Еще одной стратегией является групповое мышление, однако оно может иметь разрушительные последствия.

Групповое мышление

В 1961 г. администрация Президента США Джона Кеннеди предприняла неудачное вторжение на Кубу. Большая часть из 1400 наемников кубинского происхождения, прошедших специальную подготовку в ЦРУ для вторжения на территорию Кубы, была убита или захвачена в плен войсками Ф. Кастро. Этот провал укрепил не только позиции Кастро, но и союз Кубы с СССР, и в результате его Советское правительство предприняло попытку разместить на Кубе ядерные ракеты. Позже Президент Кеннеди был вынужден задать себе вопрос: “Как мы могли совершить подобную глупость?” Президент и его советники не только недооценили размер и мощь армии Кастро, но даже не сумели получить необходимую информацию.

Социальный психолог Эрвин Янис выдвигает предположение о том, что Президент и его советники оказались жертвами *группового мышления* – процесса принятия решений в группах с чрезвычайно тесными связями, членов которых настолько волнует вопрос сохранения консенсуса, что это отрицательно сказывается на их критических способностях. В случае группового мышления члены группы испытывают иллюзию добровольности принимаемых ими решений, что приводит к гипертрофированной уверенности и большей готовности идти на риск. Жертвы группового мышления безоговорочно верят в правоту своего дела (в нашем примере – в необходимость свержения коммунистического режима Кастро, который американская верхушка считала причиной всех зол). Члены группы требуют единодушия и оказывают давление на тех индивидов, которые выражают сомнения в предложенном плане действий; они не дают хода собственным сомнениям и выполняют роль цензоров по отношению к самим себе. (И действительно, позже выяснилось, что государственный секретарь Дин Раек и министр обороны Роберт Макнамара придерживались совершенно противоположного мнения по поводу планов вторжения на Кубу, хотя и принимали участие во всех заседаниях верхушки.)

Конформизм

Групповое мышление подтверждает наличие мощного общественного давления, характерного для групповых окружений и оказывающего воздействие на взгляды членов группы. Хотя подобное давление влияет на наше поведение, часто мы этого не осознаем. Музафер Шериф впервые продемонстрировал это положение на примере оптического обмана.

Людам, видящим маленькое, фиксированное световое пятно в темной комнате, кажется, что оно колеблется во всех направлениях. Однако мнения отдельных людей о перемещении светового пятна различаются. Сначала Шериф показывал пятно света каждому испытуемому по отдельности и регистрировал их ответы. Затем он собрал в группы людей с разными мнениями и снова попросил их посмотреть на световое пятно и повторить свои наблюдения вслух. В этих обстоятельствах мнения людей начали склоняться в сторону групповых стандартов. Позднее, когда Шериф снова беседовал с этими же людьми один на один, они уже не вернулись к своим первоначальным ответам, а продолжали придерживаться групповых стандартов. Примечательно, что большинство испытуемых заявили, что пришли к этому мнению самостоятельно и групповая оценка никак на них не повлияла.

Соломон Эш попросил испытуемых в своем эксперименте сравнить прямые линии одинаковой длины, образованные с помощью карт из двух колод, разложенных в центре комнаты. Он попросил членов нескольких групп по девять человек в каждой произнести ответы вслух. У Эша была предварительная договоренность с большинством участников эксперимента, и они единодушно дали неправильные ответы в некоторых тестах. Несмотря на то что правильный ответ буквально лежал на поверхности, почти треть испытуемых сделала ошибки в суждениях, идентичные или схожие с намеренно ошибочным мнением большинства. По крайней мере по одному из опытов совпало мнение примерно 3/4 всех испытуемых. Таким образом Эш продемонстрировал, что некоторые индивиды соглашаются с мнением группы, даже если для этого им приходится не верить собственным глазам.

Когда индивиды попадают в полную зависимость от группы, они способны жертвовать собственной независимостью и ослаблять контроль над своим телом и поступками. Все

это свидетельствует о решающей роли групп в нашей жизни, особенно тех, в которых проходит развитие нашей личности и в деятельности которых мы принимаем ежедневное участие. Такие группы могут функционировать как тоталитарные институты.

§ 4.4. СОЦИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Характерные черты организации

Термин “организация” (от франц. *organisation*, позднелат. *organiso* – сообщаю, стройный вид, устраиваю) используется в нескольких значениях: 1) как элемент социальной структуры общества; 2) как вид деятельности какой-либо группы; 3) как степень внутренней упорядоченности, согласованности функционирования элементов системы. В этом плане социальная организация понимается как система отношений, объединяющих какое-то число индивидов (групп) для достижения определенной цели.

Понятие “организация” употребляют в экономике, биологии, кибернетике, многих других науках и сферах деятельности, т.е. везде, где действуют социальные группы и упорядочивается их деятельность. Реальность существования социальных групп проявляется в их деятельности, которая возможна в рамках социальной организации (в форме производственных, религиозных, национальных, научных организаций, политических партий, профессиональных союзов и т.д.). Социальная организация оформляет социальные группы в *коллектив*. А.И. Пригожий определяет ее как группу людей, совместно и координированно реализующую общую цель.

Группа людей в форме социальной организации получает институциональное оформление социальных различий, сформировавшихся в разных сферах жизнедеятельности людей. Каждый член группы имеет свою собственную позицию, отражающую его положение в системе разделения общественного труда. Например, организация предприятия включает представителей рабочих, инженерно-технических работников разных профессий и возрастов. Она выполняет интегративную функцию со стороны социальной системы.

Социальные организации имеют ряд *основных черт*.

Во-первых, они обладают целевой природой, поскольку создаются для реализации определенных целей, стремятся как можно быстрее и эффективнее достичь этой цели. Организации представляют собой одновременно средство и инструмент обеспечения функции объединения людей, регулирования их деятельности для достижения цели, которой нельзя достичь в одиночку.

Во-вторых, члены организации распределяются по иерархической лестнице соответственно ролям и статусам. Таким образом, социальная организация – это сложная система связанных между собой социальных позиций и ролей входящих в нее членов. Она дает возможность индивиду реализовать свои потребности, интересы в тех границах, которые устанавливаются социальным статусом человека, нормами и ценностями, принятыми в конкретной социальной организации.

В-третьих, характерная черта организации, как считает Пригожий, обусловлена разделением труда, его специализацией по функциональному признаку. Организации строятся по вертикали и по горизонтали. В вертикальных структурах всегда имеются управляющая и управляемые подсистемы. Управляющая система координирует функционирование горизонтальных структур. Построение организации по вертикали

обеспечивает достижение единства целей, придает организации эффективность и стабильность функционирования.

В-четвертых, управляющие подсистемы формируют свои механизмы и средства регулирования и контроля за деятельностью различных элементов организации. В числе важнейших средств значительную роль играют институциональные, или внутриорганизационные, нормы, которые создаются деятельностью институтов, обладающих особыми полномочиями. Эти институты проводят, реализуют нормативные требования в жизнь и для этого применяют свои санкции. Названные четыре фактора, по мнению Пригожина, детерминируют организационный порядок.

Эффективность организационных форм объясняется возникновением эффекта *синергии* (греч. *synergia* – сотрудничество, содружество). Именно синергия является тем соблазном, ради которого возникают организации. Это тот эффект, который возникает в сообществе людей от такого сложения сил, когда $2+2=5$ (или 6, 7,...). А это зависит именно от способа организации людей, от того или иного сочетания их усилий.

Проявление синергии в социальных организациях означает прирост дополнительной энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий их участников. Причем в организациях это явление оказывается управляемым, его можно усиливать, видоизменять, если понимать источники появления организационного эффекта, а именно: возрастание совокупной энергии в зависимости от типа внутриколлективной связи.

Можно выделить несколько стадий процесса возрастания энергии социальной организации. Ощутимый эффект дает уже простая массовость, т.е. одновременность, однонаправленность многих усилий. Одно и то же бревно одни и те же люди не могут поднять по очереди, но вполне способны сделать это совместно. К тому же здесь возникает так называемый вторичный эффект объединения – психологическое взаимодействие участников, чувство “мы”, взаимное сравнение, состязательность, групповой контроль.

Введение даже простейших форм расчленения общей работы, распределение участников по отношению друг к другу в последовательную зависимость еще больше усиливает совокупный эффект; например, передавать арбузы с берега на баржу из рук в руки по цепочке эффективнее, чем каждому носить от *начала* до конца свою ношу. Но тут, как и в предыдущем случае, сохраняется однородность операций у всех работников.

Новый уровень эффективности задает разделение труда по специальностям, т.е. специализация, когда работник добивается наиболее высоких результатов благодаря совершенствованию навыков в выполнении какой-либо одной производственной операции. При этом появляется новый социальный продукт специализации – частичный работник. Разделение труда превращается в его дробление, процесс достигает верхнего предела: на производстве иголок, например, проволока проходит через руки десятков отдельных рабочих. Преодолевается эта “частичность” работника-виртуоза тем, что его опыт позволяет формализовать выполняемые им и доведенные до автоматизма операции и на этой основе создать технические орудия труда – на них теперь и переносится специализация. Однако в то же время упрощаются функции работника-оператора этих машин; его специализация снова становится все более и более узкой, привязывая работника к “должности одного движения” (чаще всего – нажатия кнопки на пульте управления сложнейшими современными машинами и механизмами). Таким образом, достигнув верхней точки, процесс завершается появлением машин, которые надежнее и дешевле обеспечивают техническое и технологическое единство. На этом линия

“выжимания” указанного эффекта исчерпывается. Но закладываются новые линии, и они проявляются вплоть до наших дней (тейлоризм, мейоизм и т.д.). Таким образом, тайна организационного эффекта коренится в принципах объединения индивидуальных и групповых усилий: единство цели, разделение труда, согласование и пр.; способы осуществления последних весьма разнообразны.

Формальные организации

Современные общества становятся все более сложными системами, и в соответствии с этим усложняются требования, предъявляемые к функционированию групп. Как отмечалось выше, общественные организации традиционных обществ основывались на родственных связях. Разделение труда было примитивным; люди принадлежали одной культуре; формальных законов не существовало. Современные общества состоят из миллионов людей и уже не в состоянии опираться исключительно на первичные групповые структуры в достижении социальных целей. Продукты питания должны производиться, перерабатываться и транспортироваться на значительные расстояния для снабжения населения больших городов. Члены больших разнородных сообществ больше не могут рассчитывать на членов семьи или соседей в вопросах закрепления групповых норм и стандартов. Дети больше не могут получать образование “естественным путем”, как они учатся ходить и говорить. А научная медицина в союзе с усложнившимися врачебными технологиями обеспечивает более эффективное лечение, чем народные средства. Для выполнения этих и многих других задач людям требуются группы, создаваемые специально для достижения конкретных целей. Такими группами являются формальные организации. К ним относятся разветвленные государственные структуры – от местных муниципальных до федеральных правительственных организаций, крупные транснациональные корпорации, крупные университеты, больницы, профессиональные союзы и фермерские ассоциации. Современное общество – это хитросплетение формальных организаций, которые возникают, распадаются, реорганизуются, сливаются и вступают друг с другом в бесчисленные взаимодействия. Хотя существование формальных организаций исчисляется тысячелетиями, начиная с древнейших государств, таких, как Месопотамия, Египет, Китай, только в последние годы они приобрели такой масштаб. Неудивительно, что социолог Роберт Престхас называет современное общество организационным обществом.

Типы формальных организаций

Люди вступают в формальные организации по целому ряду причин. Социолог Амитаи Этциони классифицирует организации исходя из этих причин и выделяет три основных типа организаций: добровольные, принудительные и утилитарные. *Добровольные организации – это ассоциации, члены которых обладают правом свободного вступления и выхода.* Примерами таких организаций являются: клуб шахматистов, общество охраны природы, ветеранов афганской войны, общество рыболовов и т.д. Члены таких организаций не получают платы за участие в их деятельности. Индивиды вступают в добровольные организации, чтобы заполнить свободное время, пообщаться с единомышленниками, исполнить общественный долг, послужить какому-то делу или постараться помочь самим себе.

Членами некоторых *принудительных организаций* становятся против своей воли. Люди могут попасть в клинику для душевнобольных, быть приговорены к тюремному заключению или призваны на службу в армию. Социолог Эрвин Гоффман изучал жизнь

людей в так называемых тоталитарных институтах – социальных институтах, цель которых – в условиях изоляции людей от остального общества в течение продолжительного периода времени подчинить их строго регламентированным нормам поведения. В таких окружениях индивиды подвергаются процедурам ресоциализации, в ходе которых их систематизированно стремятся избавить от прежних ролей и убеждений и навязать новые роли. Начальный этап пребывания в таких организациях часто подразумевает подавление личности. Индивидов разлучают с семьями и друзьями, олицетворяющими для них связь с их прежними социальными ролями. Их приучают к организационным правилам и внутренней дисциплине, отбирая личные вещи и одежду, связанные с привычным образом жизни. С помощью единообразных стрижек, форменной или стандартной одежды устанавливается принадлежность людей к новой институциональной структуре. Часто достоинство новичков всячески ущемляется – их заставляют выполнять грязную или унижительную работу, подвергают оскорбительным эпитетам (социологи называют такую процедуру “церемонией деградации”). Все это делает индивидов психологически и эмоционально восприимчивыми к тем ролям и принципам, принятия которых требуют от них принудительные формальные организации (см. гл. 5).

Индивиды также вступают в формальные организации, созданные с практическими целями, – в утилитарные организации. Университеты, корпорации, фермерские ассоциации, профсоюзы, правительственные и частные фонды принадлежат к числу формальных организаций, созданных людьми для выполнения насущных повседневных задач.

Утилитарные организации представляют собой нечто среднее между добровольными и принудительными организациями: членство в них не является ни полностью добровольным, ни исключительно обязательным. К примеру, никто не будет заставлять вас поступить на работу в корпорацию, но если вам понадобятся средства к существованию, вам просто необходимо будет согласиться на эту должность.

Бюрократия

Пока организации остаются относительно малочисленными, они зачастую достаточно успешно функционируют на основе непосредственного личного взаимодействия между их членами. Но если крупная организация заинтересована в достижении каких-то целей, она не может обойтись без утверждения формальных производственных и административных процедур. Только после того как процедуры производства и управления будут четко отлажены, организация сможет функционировать по-настоящему эффективно. Этому требованию отвечает *бюрократия – социальная структура, основанная на иерархии должностей и ролей, предписанных четкими правилами и стандартами, и на разделении функций и власти*. Социологи используют этот термин в смысле, совершенно отличном от тех негативных значений, которые слово “бюрократия” приобретает в быту. К примеру, в повседневной жизни этим термином определяют неэффективность функционирования организаций. Слово “бюрократ” стало синонимом чиновника, строго следующего всем правилам, уклоняющегося от ответственности, погрязшего в бумажной волоките и сверхпоглощенного своей работой, которая представляется ему самой важной на свете.

В западном мире развитие бюрократии шло веками. В средние века и позднее этот процесс шел медленно и беспорядочно. Только в XX в. бюрократия сформировалась в полной мере – в соответствии с требованиями, диктуемыми индустриальным обществом. В связи с укрупнением современных организаций и повышением их сложности,

потребовалось большое количество структурных единиц и подразделений, возникла потребность в некоем механизме синхронизации и интеграции различных видов деятельности. Поставив выполнение задач на регулярную и упорядоченную основу, бюрократические структуры открывают возможности для эффективного планирования и успешной координации этих видов деятельности. Кроме того, бюрократические структуры стремятся исключить все посторонние влияния на людей и направить их деятельность в первую очередь в организационных интересах. В настоящее время в России наиболее крупномасштабные и сложные организации построены на бюрократических принципах управления.

Веберовская концепция бюрократии

М. Вебера поражала способность бюрократического аппарата рационализировать и контролировать процессы коллективного достижения людьми своих целей. Хотя Вебера беспокоили некоторые негативные последствия бюрократического правления, он был убежден, что необходимость в управлении большими народными массами сделала бюрократию неизбежным условием современной организационной жизни. Вебер рассматривал бюрократию как *идеальный тип* – социологическое построение, призванное определять основные характеристики какого-то явления. К примеру, социологи могут выделить некий общий элемент, присущий правительственному учреждению, Русской Православной Церкви, профсоюзу шахтеров, телекомпании НТВ и Московскому университету, и создать модель, подходящую для описания и анализа организационных структур. Однако такую модель не следует смешивать с реальной картиной функционирования бюрократического аппарата в современном мире.

Представим основные компоненты идеальной бюрократии по Веберу – образец полностью усовершенствованной организации, построенной на базе подбора наиболее подходящих средств для достижения конкретной задачи.

1. Каждый пост или должность имеет ясно определенные обязанности и ответственность, вследствие чего постоянная деятельность организации строится на четких принципах разделения труда и обязанностей.
2. Все должности размещаются на конкретных уровнях иерархической структуры власти, имеющей форму пирамиды. Должностные лица отвечают перед вышестоящими руководителями не только за собственные действия и решения, но и за действия и решения своих подчиненных.
3. Вся деятельность организации зиждется на последовательной системе абстрактных норм и правил, которые определяют ответственность различных должностных лиц и принципы взаимоотношений между ними, обеспечивают скоординированность основных видов деятельности и качество их исполнения независимо от смены персонала.
4. Все должностные посты предполагают наличие определенных профессиональных навыков. Работники принимаются на эти должности на основании их технической компетентности, а не личных качеств. Работники с хорошей профессиональной подготовкой лучше справляются со своими обязанностями, чем люди, получившие должность благодаря родственным и дружеским связям или политическим предпочтениям. Компетентность подтверждается соответствующими документами (например, ученая степень) или тестами.

5. Должностные лица не являются “владельцами” своих постов. Должности остаются в собственности организации, и работодатели обязаны снабжать своих сотрудников всем необходимым для работы.
6. Работа в организации рассматривается как карьера. Мотивами для продвижения по службе могут служить старшинство или заслуги перед организацией или и то и другое. По истечении испытательного срока индивиды утверждаются в должности и ограждаются от спонтанных увольнений. Благодаря этому фактору должностные лица менее восприимчивы к посторонним влияниям.
7. Административные приказы, правила, процедуры и полномочия оформляются в письменной форме и подлежат постоянному хранению.

Вебер был убежден, что бюрократическое правление является характерной чертой современного капитализма. Однако он также настаивал на том, что и социалистическое общество не в состоянии освободиться от этой структуры, причем оно станет свидетелем не падения, а возвышения бюрократических структур. Признавая ограниченность капитализма, Вебер, тем не менее, считал, что капиталистическое общество предоставляет наилучшие возможности для сохранения свободы личности и творческого руководства в мире, где доминирующую роль играют формальные организации. Некоторые социологи не разделяют оптимизма Вебера, они выражают обеспокоенность тем, что бюрократические структуры ставят препоны свободе человеческой личности, превращая людей в “винтики” организационной машины.

Недостатки бюрократии

Идеальная форма бюрократии, предложенная Вебером, недостижима на практике по ряду причин. Во-первых, индивиды существуют не только для организаций. Люди переносят всю грязь, скопившуюся в их жизни, в бюрократические структуры, и у них есть множество интересов помимо организации. Во-вторых, бюрократии не защищены от социальных перемен. Если такие перемены происходят часто и быстро, соответствующие ответы, предусмотренные бюрократическими правилами и постановлениями, мешают рациональной работе. В-третьих, бюрократические системы предназначены для “среднего” человека. Но ведь в реальной жизни люди различаются по интеллекту, энергии, усердию, преданности делу, поэтому фактически они незаменимы в повседневном функционировании организации.

Вы, возможно, подумали что подход Вебера к бюрократии носит ярко выраженный функциональный характер. Вебер рассматривает различные компоненты своего идеала как функциональный ответ на требования, предъявляемые крупной организацией. Эти характеристики позволяют формальной организации добиться своих целей максимально быстрым, эффективным и рациональным способом. Другие социологи отмечали, что бюрократии имеют недостатки, или дисфункции.

Привитая неспособность. Торстейн Веблен указывал на то, что бюрократические структуры поощряют у своих членов привычку полагаться на установленные правила и инструкции и применять их механически и нетворчески. Эту модель поведения он назвал привитой неспособностью. В результате социализации, происходящей в организациях, у работников часто складывается узкий кругозор, который ограничивает их способность реагировать по-новому на меняющиеся ситуации. Из-за привитой неспособности бюрократические учреждения при быстрых переменах зачастую оказываются негибкими и неэффективными. Например, более 10 лет американская автомобильная

промышленность не реагировала на изменяющиеся вкусы американцев и вторжение иностранных конкурентов на американский рынок. В стране продолжали выпускать те же крупногабаритные машины с неэкономичным расходом топлива при использовании той же технологии несмотря на более высокое качество и привлекательность японских автомобилей. Другими словами, в реальной жизни бюрократические структуры не проводят оценку показателей работы, даже если работники не соответствуют занимаемой должности или работают неэффективно, что способствует сохранению и воспроизведению посредственностей. То, как бюрократии реагируют на кризисные ситуации, лишь усложняет проблемы. Должностные лица обычно принимают только те меры, которые помогают быстро устранить лишь наиболее видимую часть проблемы, предоставляя заботиться об остальном другим.

Закон Паркинсона. Вебер считал бюрократию механизмом для достижения эффективности организации. Совершенно другую картину дает К. Норткот Паркинсон, прославившийся как автор *закона Паркинсона*: “Объем работы увеличивается для того, чтобы заполнить время, имеющееся для ее выполнения”. Несмотря на ироничный тон, Паркинсон старается показать, что “число чиновников и объем работы не связаны друг с другом”. Он утверждает, что бюрократический аппарат увеличивается не из-за роста объема работы, а из-за того, что должностные лица стремятся иметь больше подчиненных. Эти подчиненные в свою очередь создают работу друг для друга, а координация их труда требует еще большего числа начальников.

Неумолимый рост бюрократического аппарата находит свое отражение в увеличении численности работников, занятых в органах государственной власти России. Госкомстатом РФ получены данные, приведенные в табл. 4.2. (Российский статистический ежегодник. Официальное издание. М., 1998.)

Таблица 4.2. Численность государственных служащих в России в 1994-1997 гг.

Год	1994	1995	1996	1997
Всего в органах гос. власти и управления (тыс. человек)	1004,3	1061,8	1093,0	1108,9

Бюрократизация и коррупция аппарата, широкое участие должностных лиц в коммерческих предприятиях, совмещение нескольких постов в законодательных и исполнительных органах власти одними и теми же людьми, правовой нигилизм, недостаточная проработанность законодательных актов, попытки ограничения конституционных прав, неспособность противостоять нарастающему валу преступности самым серьезным образом компрометируют чиновничество России.

Олигархия. Организации, подобно всем другим группам, имеют огромный потенциал для обеспечения подчинения. Группы не просто осуществляют контроль, раздают награды и налагают наказания. Они также определяют социальную реальность, конструируя наш опыт. Учитывая доминирующую роль организаций в современном мире, некоторые исследователи выразили озабоченность в отношении будущего демократических институтов. Они отмечают, что слишком часто интересы организаций ставятся выше потребностей индивидов. Роберт Михельс (1876-1936), социолог и друг Вебера, говорил,

что бюрократиям присущ фундаментальный недостаток, который превращает их в недемократические социальные структуры: они неизменно ведут к олигархии – концентрации власти в руках нескольких человек, которые используют свое положение в корыстных целях. Он назвал эту тенденцию *железным законом олигархии*. “Кто говорит об организации, имеет в виду олигархию”.

Михельс называет ряд причин возникновения олигархических тенденций в формальных организациях. Во-первых, они имеют иерархическую структуру, в которой власть осуществляется сверху вниз. Даже если властью наделены члены организации, требования руководства и предписания администрации превращают голосование и аналогичные ему процедуры в ничего не значащий ритуал. Во-вторых, руководители имеют очень много преимуществ перед сотрудниками. У них есть информация, недоступная для других, они обычно обладают лучшими политическими навыками и опытом, контролируют большую часть административных ресурсов, включая связь, помещения и денежные средства, которые могут быть привлечены для выполнения официальных обязанностей или для того, чтобы оградить себя от претендентов на должность. Более того, они могут использовать находящийся в их распоряжении набор поощрений и вознаграждений для привлечения на свою сторону инакомыслящих и соперников. В-третьих, простые члены организации не заинтересованы в принятии на себя ответственности, которая сопряжена с руководящей должностью, и с безразличием относятся к проблемам организации.

Михельс указывает на эволюцию европейских социалистических партий и рабочих союзов как подтверждение своего тезиса о том, что руководители редко отражают демократические устремления своих организаций. Однако не все организации являются олигархическими. Например, в Международном союзе печатников демократическая традиция поддерживается с помощью “двухпартийной системы”. Выборы в Союз проводятся регулярно, и обе партии выставляют полный список кандидатов. Там, где конкурирующие группы активны и действуют законно, рядовые члены могут заменять лидеров и проводить в жизнь новую политику.

Поэтому, хотя сложность современной жизни требует наличия крупномасштабной формальной организации, бюрократические структуры имеют свои минусы и проблемы. Есть пределы тому, чего могут добиться большие иерархические организации. Следовательно, некоторые проблемы не могут быть решены, а некоторые функции организации и управления надлежащим образом выполнены.

Управление в организациях

Разумеется, центральной осью функционирования формальных организаций является управление. Сущность социологического подхода к управлению состоит в выделении трех компонентов. Первый – целенаправленное управляющее воздействие, включающее целеполагание и целеосуществление, составляет ядро управления. Такое воздействие бывает внешним (когда орган управления находится за рамками самих объектов), а также самоуправлением (когда воздействие осуществляется подразделением или субъектом, входящим в состав самого объекта). Второй – социальная самоорганизация, т.е. спонтанные процессы внутри-коллективного регулирования (лидерство, “шкала престижа”, неформальное группобразование, социальные нормы). Оба названных компонента образуют третий – организационный порядок, включающий в себя как продукты “прошлого” управленческого труда (решения, объективированные в стабильной должностной структуре, административном распорядке), так и систему стихийно сложившихся правил и норм отношений в коллективе.

Оптимальное соотношение данных элементов предполагает их интеграцию на основе использования возможностей и учета границ каждого из них, снятия возможных противоречий. Так, руководитель заинтересован как можно больший объем решений (приказов, заданий) перевести из формы разовых воздействий в форму долговременного порядка или “подключить” спонтанные регуляторы к целям, поставленным перед организацией.

Методы управления – это комплекс социальных методов целенаправленного воздействия на работников, группы и коллективы.

На каждом уровне управление сталкивается со специфическими проблемами, а значит, и вырабатывает соответствующие методы, одни из них применимы в каждом из трех случаев, применение других ограничено каким-либо одним случаем. По отношению к отдельному работнику предприятия можно выделить разные виды воздействия (методы социального управления) на его поведение:

- прямое (приказ, задание);
- через мотивы и потребности (стимулирование);
- через систему ценностей (воспитание, образование и т.д.);
- через окружающую социальную среду (изменение условий труда, статуса в административной и неформальной организации и др.).

Применительно к группе, входящей в производственный коллектив предприятия, используются следующие методы социального управления:

- целенаправленное формирование состава группы (по квалификационным, демографическим, психологическим признакам, количеству, размещению рабочих мест и т.д.);
- сплочение группы (посредством организации соревнования, совершенствования стиля руководства, использования социально-психологических факторов и т.п.).

На уровне социальной организации предприятия используются методы:

- согласования формальной и неформальной структур (преодоление противоречий между запланированными и действительными связями и нормами);
- демократизации управления (посредством повышения роли общественных организаций, широкого привлечения работников к выработке общих решений, выборности некоторых руководителей производства, развития трудовой активности и т.д.);
- социального планирования (повышение квалификации работников, совершенствование социальной структуры коллектива, улучшение благосостояния и другие мероприятия).

Отношения руководство-подчинение. Понятие “руководство” близко к понятию “управление” и используется для выделения особого типа организационных отношений, а именно: работы руководителя с подчиненными в непосредственном контакте по решению служебных задач.

Исходя из этого социологический подход предполагает анализ руководства как особого, триединого отношения между людьми в организации. Во-первых, руководство – это

отношение между разными статусами, уровнями административной структуры, имеющее правовую основу и проявляющееся в виде односторонней зависимости одного работника (должности) от другого. Во-вторых, руководство – это отношение между отдельными рабочими функциями общего трудового процесса: одной – более “общей”, другой – более “частной”. В трудовом процессе связываются, с одной стороны, функция организации, с другой – функция исполнения. В-третьих, руководство – это также отношение между личностями, специфический тип общения. В последнем случае рассматривается его социально-психологическое содержание – взаимное признание, влияние, стиль, интересы.

Перечисленные стороны отношения руководство-подчинение не могут существовать в отрыве друг от друга, они переплетены, хотя и имеют относительную самостоятельность. Социология исследует отношение руководство-подчинение как проявление на межличностном уровне более общих отношений по управлению. Воздействие руководства на подчиненных имеет цель побуждать их к определенному трудовому поведению как в соответствии с требованиями организации, так и согласно собственным представлениям.

Возможны два способа воздействия: прямой (приказ, задание) и опосредованный, мотивирующий (через стимулы). При первом способе руководство направлено непосредственно на деятельность подчиненных и необходимость соответствующего поведения подкрепляется санкциями за отклонение от него. Результат достигается за счет того, что для работника “потери” от возможных санкций за невыполнение требуемого превышают его “затраты” на выполнение. В своей крайней форме такое отношение руководство–подчинение выступает как принуждение, т.е. цели руководства не связываются с интересами исполнителя, противостоят им. Второй способ предполагает воздействие на мотивы и потребности работника. Побуждение к труду происходит через удовлетворение потребности личности, что выступает как компенсация за трудовой вклад. При прямом воздействии такой компенсацией служит отсутствие негативных санкций, а эффект достигается за счет “самоусиления” воздействия соответствующей мотивацией индивида.

В процессе руководства проявляются личные особенности руководителя, поэтому складываются разные стили руководства. *Стиль руководства можно определить как систематическое проявление каких-либо личных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными, в способах решения деловых проблем.*

Рамки формальной организации оставляют некоторый диапазон для выбора руководителем той или иной линии служебного поведения по отношению к подчиненным ему работникам и служебным задачам. Сознательный выбор или спонтанные колебания в этих рамках неизбежны и зависят от индивидуальности руководителя – его культуры, установок, характера, опыта, знаний, т.е. детерминируются психологическими и социокультурными факторами, присущими как руководителю, так и коллективу, профессии, региону, социальной категории. Различают следующие основные разновидности стиля руководства: авторитарный, когда руководитель не считается с мнением подчиненных, навязывает им свою волю; демократический, когда подчиненные привлекаются к выработке общих решений; слабый, когда руководитель самоустраивается от руководства, его влияние в коллективе незначительно, слабо выражено. Стиль руководства тесно связан с культурой управления.

Стиль руководства проявляется в стимулировании труда. *Стимулирование – метод опосредованного воздействия на трудовое поведение работника, его мотивацию через удовлетворение потребностей личности, что выступает как компенсация за трудовое*

усилие. Ориентация на получение удовлетворения в целом сильнее побуждает человека к определенному поведению, чем прямое управленческое воздействие на него посредством приказа. Однако организация стимулирования сложнее прямого воздействия. Системе стимулов противостоит система мотивов и потребностей. Стимулирование эффективно в той степени, в какой эти две системы сочетаются.

Деление стимулов на “материальные” и “моральные” условно. Так, премия – не только денежное вознаграждение, но и свидетельство признания, уважения. В задачи эффективного управления входит расширение системы стимулов, применяемых в социальном управлении. Стимулами могут быть условия труда, гибкие системы рабочего времени, отношения в коллективе и т.д., но главным стимулом остается материальная заинтересованность, более полное осуществление принципа оплаты по труду, его результатам. В связи с особенностями современного производства, прежде всего его сложностью, вследствие чего вклад отдельного работника в конечный продукт неочевиден, особое значение приобретают коллективные формы оплаты труда и стимулирования (бригадные методы, коллективный подряд и т.д.).

Управленческие решения. Главный продукт управления – производимые им решения. *Управленческое решение есть формально зафиксированный проект какого-либо изменения в организации.* На этой основе выделяются следующие разновидности управленческих решений.

Жестко детерминированные решения, на содержании которых индивидуальные особенности руководителя совершенно не сказываются или сказываются незначительно. В этом случае личность субъекта решения как бы “не втягивается” в процесс его принятия, поскольку содержание решения предопределено организационными условиями (законом, инструкцией, распоряжением вышестоящей инстанции и т.д.). Такие решения в свою очередь могут быть двоякого рода: стандартизованные, рутинные (например, решения о выдаче очередной заработной платы, увольнении работника после подачи им заявления, выплате пособий по профзаболеваниям и т.п.) и производные, вторичные решения, т.е. принятые во исполнение, в развитие других решений и неизбежно вытекающие из них (ранее принятых, “спущенных” извне и т.д.).

“Инициативные” решения (т.е. не жестко детерминированные), содержание которых предполагает индивидуальный вклад субъекта решения. Диапазон колебаний при этом может быть значительным, что для организации имеет важные последствия. Здесь также можно выделить две разновидности: решения ситуационные, имеющие преимущественно эпизодический или локальный характер (поощрения, наказания, отдельные назначения и пр.), решения реорганизационные, т.е. направленные на изменение какого-либо элемента организации (перераспределение ресурсов, разработка новых задач, изменение административной структуры и т.д.).

Самоорганизация. Деятельность по управлению включает в себя не только вертикальные отношения руководства-подчинения. Организациям присуще также и самоуправление. Понятие “самоуправление” обычно имеет два смысла – широкий и узкий. В широком смысле “самоуправление” означает автономное функционирование какой-либо организационной системы (подсистемы), правомочное принятие ею решений по внутренним проблемам. В этом смысле та или иная степень самоуправления свойственна любым предприятиям, учреждениям, поселениям и т.п. Но с социологической точки зрения, т.е. в узком смысле слова, самоуправление выступает как коллективное управление, как участие всех членов организации, населения в работе соответствующего органа управления, включение исполнителей в процессы выработки общих решений.

Самоорганизация есть продукт социального взаимодействия в массовом, коллективном или групповом масштабах. Использование самоорганизации в управлении существенно повышает его эффективность и составляет важный фактор развития в трудовых организациях. Процессы самоорганизации могут играть как конструктивную, так и деструктивную роль, т.е. проявляться как дезорганизация.

Социальное регулирование – целенаправленное управляющее воздействие, ориентированное на поддержание равновесия в управляемом объекте и развитие его посредством введения регуляторов (норм, правил, целей, связей). Социальное регулирование представляет собой “косвенное” управление и осуществляется (наряду с “прямым”) через задание объекту требуемого результата и путей его достижения. Посредством социального регулирования создаются возможности и ограничения деятельности, которые должны вызвать в управляемом объекте мотивацию и целеполагание, желаемые с точки зрения субъекта управления.

Неформальные организации

Правила, постановления, процедуры и межличностные отношения, предусмотренные в бюрократической структуре, редко соответствуют реалиям жизни организации еще по одной причине. Формальная организация порождает *неформальную организацию – сети межличностных связей, которые возникают в формальной организации, но не предписываются ею*. На основе общих интересов и взаимоотношений индивиды формируют первичные группы. Эти неформальные структуры обеспечивают средства, с помощью которых люди обходят или нарушают правила, обмениваются “общими знаниями”, совершают тайные поступки, решают проблемы и “срезают углы”.

Неформальная организация уходит корнями в формальную. Чтобы избежать бюрократической волокиты, работники часто заключают друг с другом неформальные соглашения. В самом деле для того, чтобы формальная организация работала без сбоев, ей необходима организация неформальная для интерпретации и поддержки ее целей и деятельности. Итак, люди связаны с более крупной группой членством в первичных группах, которые выполняют роль посредника между ними и формальной организацией. Кроме того, обезличенность бюрократических структур отрицательно сказывается на многих работниках, и они начинают искать теплоту и дружеское участие в рабочей обстановке через неформальные отношения.

Исследования выявили также важную роль неформальной группы в поддержании трудовой дисциплины, пресечении воровства со стороны отдельных рабочих. Например, изучая случаи воровства среди рабочих на одном из заводов, социологи пришли к выводу, что неформальные нормы регулируют как вид, так и количество похищенной собственности.

