Социальные группы и организации

Содержание

Введение

1. Социальные группы

1.1 Поведение, социальные действия, взаимодействия

1.2 Социальные группы. Типология социальных групп

2. Социальная организация как организационная система

2.1 Понятие социальной организации

2.2 Организационные структуры социальной организации

Заключение

Библиографический список

Введение

Актуальность темы. Организации представляют собой группу наиболее старых общественных образований на Земле. Слово «организация» происходит от латинского organize – делать сообща, стройный вид, устраиваю.

Любое общество предстает не как нечто однородное и монолитное, а как внутренне расчлененное на различные социальные группы, слои и национальные общности. Все они находятся между собой в состоянии объективно обусловленных связей и отношений – социально-экономических, политических, духовных. Более того, только в рамках этих связей и отношений они и могут существовать, проявлять себя в обществе. Это обуславливает целостность общества, его функционирование как единого социального организма, суть которого раскрывали в своих теориях О. Конт, Г. Спенсер, К. Маркс, М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Дарендорф и другие социологи. Можно сказать, что социальная структура общества представляет собой совокупность тех связей и отношений, в которые вступают между собой социальные группы и общности людей по поводу экономических, социальных, политических и духовных условий их жизнедеятельности.

Все люди (независимо от расы или культуры) находят самовыражение в групповой жизни. Младенец становится человеком, как только занимает свое место в семье, а отсутствие человеческой группы самым отрицательным образом сказывается на личности ребенка. Двигаясь в семейном цикле, ребенок постепенно усваивает присущие другим группам взаимосвязи, которые, постоянно изменяясь, будут сопровождать его во взрослой жизни.

Организация может рассматриваться как процесс либо как явление. Как процесс организация – это совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого. Как явление организация – это объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определенных правил и процедур[[1]](#footnote-1).

Социальные организации являются одним из самых интересных и загадочных феноменов жизни, не менее загадочных, чем сам человек, и не уступают ему по своей сложности. Видимо поэтому многочисленные попытки создания достаточно универсальной теории организаций и социологии организаций пока не увенчались успехом как у нас в стране, так и за рубежом.

Основная причина этого заключается в том, социальные организации как объект научного исследования оказались одновременно в центре внимания сразу нескольких наук (экономической теории, административных наук и социологии), каждая из которых по-разному отнеслась к этому сложному феномену и до сих пор не выработано единого понимания природы социальной организации, ее генезиса и истории.

Социальные организации интересуют многие общественные науки, главным образом, социологические и экономические, которые и определяют основное отношение к этому объекту изучения. Социологические науки рассматривают организации как социальные институты, а экономические науки -как экономические (или социально-экономические) институты или системы.

В дальнейшем, вследствие размежевания и дальнейшего отдаления общественных наук друг от друга, усилилось и разногласие между ними в отношении сущности социальной организации. Все это отразилось на современном состоянии теории организации как межотраслевого научного направления, призванного выработать согласованную позицию в отношении социальных организаций.

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

Объектом исследования являются социальные группы и организации, рассматриваемые как социальные организмы.

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

Целью данной работы является анализ организации как социальной системы и выявление роли социальной группы в развитии общества.

Для достижения этих целей необходимо решение следующих задач:

1. Дать определение понятию социальной организации и группе.
2. Рассмотреть виды и структуру социальных групп.
3. Показать факторы функционирования социальных групп.
4. Рассмотреть организационные структуры социальной организации.
5. Показать классификацию организаций.
6. Раскрыть особенности социальной организации.
7. Охарактеризовать функционирование социальной организации.

1. Социальные группы

Существует несколько видов социальных общностей, к которым в обыденном смысле применяется понятие «группа», но в научном понимании они представляют собой нечто другое. В одном случае термин «группа» обозначает некоторых индивидов, физически, пространственно находящихся в определенном месте: индивиды, едущие в одном вагоне, проживающие в одном городе и т.д. В научном смысле такое территориальное сообщество определяется как «агрегация» – некоторое количество людей, собранных в определенном физическом пространстве и не осуществляющих сознательных взаимодействий.

Второй случай – это применение понятия группы к социальной общности, объединяющей индивидов с одной или несколькими схожими характеристиками. Примерами таких общностей могут служить мужчины, выпускники школ и т.д. С научной точки зрения для определения общности людей с одной или несколькими сходными характеристиками точнее подходит термин «категория».

Социальная группа – это совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других.

Анализируя это определение, можно выделить два условия, необходимых для того, чтобы совокупность считалась группой:

* Наличие взаимодействия между ее членами;
* Появление разделяемых ожиданий каждого члена группы относительно других ее членов.

1.1 Поведение, социальные действия, взаимодействия

Социальное действие, поведение — проявление социальной активности.

Активность присуща всем живым существам. Формами ее проявления выступают произвольные движения — от элементарных актов до рассудочной деятельности. Деятельность — внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознанием.

Деятельность присуща только человеку. Она включает в себя цели, потребности, действия.

Цель — осознанный образ предвосхищаемого действия. Потребность — состояние психологического напряжения, вызванное нуждой в каком-либо объекте (предмете или человеке), стремлением к достижению цели. Действие — элементарный акт, состоящий из движений – является единицей деятельности.

Поведение — непосредственно наблюдаемая деятельность, оно может быть только открытым, видимым. Деятельность включает осознанные цели, планируемые действия. Она совершается ради какого-либо вознаграждения, выполняющего роль внешнего стимула, например, почета, дохода, спасения и т. д. Поведение часто не преследует никакой цели. Но в нем содержатся потребности, мотивация, ожидания. Внешне поведение представляет собой совокупность поступков. Мотивация — это побудитель поведения, придающий действию субъективный смысл. Действие мотивировано, если его цели и логика понимаются и осознаются действующим человеком.

Зачем социологии изучать мотивацию? Без ее учета мы не сможем установить причинные связи, которые позволяют создать объективное представление о социальном процессе. Но понятным может быть только осмысленное действие, т. е. направленное на ясную цель и использующее средства, которые вы признаете соответствующими этим целям. Поведение, обладающее указанными признаками, называется целерациональным. М. Вебер положил в основу своей теории социального действия именно этот его тип. Сравнивая с ним все прочие действия, Вебер выделил ценностно-рациональный и традиционный типы. Ценностно-рациональное действие основано на вере в том, что наш поступок имеет эстетическую, этическую, религиозную или какую-либо еще ценность. Оно бескорыстно. С целерациональным его сближает наличие мотива, средств, ориентации на других, отличает же отсутствие цели, результата, успеха. Традиционное действие — действие, совершаемое автоматически, в силу привычек. Ничего общего с целерациональным нет, следовательно, традиционное действие несоциально. М. Вебер определял социальное действие как любое осознанно мотивированное и ориентированное на других действие.

Совершая социальные действия, каждая личность испытывает на себе действия других людей. Происходит обмен действиями или социальное взаимодействие — интеракция.

Интеракция — система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической причинной зависимостью. Большую роль в осуществлении взаимодействий играет система взаимных ожиданий, случайных или устойчивых, предъявляемых людьми и социальными группами друг к другу. Пассажир автобуса и кондуктор, вступают во взаимодействие, ожидая: один, что его без проблем и вовремя довезут до нужной остановки, другой — что за проезд будет заплачено. В этом примере интеракция, как правило, случайна, но она может продолжаться становиться все более устойчивой. По мере укрепления взаимодействия взаимные ожидания видоизменяются, формируется их определенный набор, придающий интеракции достаточно упорядоченный и предсказуемый вид. Такие упорядоченные и устойчивые социальные взаимодействия называют социальными отношениями.

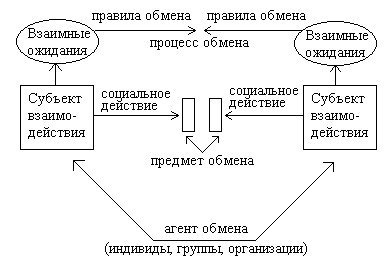
Типы взаимодействия.

На основе различных видов социального действия выделяются: физическое взаимодействие (например, драка), словесное (например, разговор двух друзей), жестовое (улыбка, рукопожатие). На основе систем социальных статусов (социальных сфер) можно выделить экономическое, профессиональное, семейно-родственное, демографическое, политическое, религиозное, территориально-поселенческое взаимодействия.

Все многообразие типов социального взаимодействия и социальных отношений принято делить на первичную и вторичную сферы интеракции. Первичная сфера — область личных отношений и взаимодействия, существующая среди друзей, в группах сверстников, в кругу семьи. Вторичная сфера — область деловых или формальных отношений и взаимодействий в школе, магазине, фирме, банке, церкви и т. д.

Принято различать три главные формы интеракции — кооперацию, конкуренцию и конфликт. Кооперация — сотрудничество нескольких индивидов ради решения общей задачи. Конкуренция — борьба за обладание дефицитными ценностями, ведущаяся по заранее обговоренным правилам игры. Конфликт — скрытое или открытое столкновение конкурирующих сторон в процессе борьбы за дефицитные блага.

Социальное взаимодействие (интеракция, обмен).



В социологии существует несколько теорий социального взаимодействия. Особый интерес представляет теория обмена Дж. Хоманса. Согласно его представлениям, специфическим признаком взаимодействия является обмен — универсальный процесс. Обмениваться можно чем угодно: словами, символами, жестами, материальными предметами и т. п. В структуру обмена входят агенты (два и более человека), процесс (действия, совершаемые по правилам), предмет (то, что меняют), место (место проведения обмена). Дж. Хоманс вывел основные правила обмена:

1. Чем чаще вознаграждается данный тип действий, тем вероятнее, что он будет повторяться. Если он регулярно приводит к успеху, то мотивация к его повторению увеличивается. В случаях неудачи он снижается.
2. Если успех определенного типа действий зависит от тех или иных условий, то, скорее всего, человек будет к ним стремиться. Если бизнесмен получает прибыль в результате ведения дел согласно законам, он будет соблюдать законы. И наоборот.
3. Если вознаграждение велико, человек готов преодолеть любые трудности ради его получения.
4. Когда потребности человека близки к насыщению, он все в меньшей и меньшей степени прилагает усилия к их удовлетворению. То есть, если работник несколько месяцев подряд получает завышенную зарплату, он снижает производительность труда.

В целом, социальное взаимодействие — сложная система обменов, обусловленных способами уравновешивания вознаграждений и затрат. Это означает, что, если предполагаемые затраты выше ожидаемого вознаграждения, люди не начнут взаимодействовать, когда их к тому не принуждают.

В идеале обмен должен происходить на эквивалентной основе. В действительности происходят различные отклонения, т. к. стремление экономить усилия и желание максимального успеха могут действовать одновременно, но разнонаправлено.

Другая важная теория социального взаимодействия была предложена Дж. Мидом, родоначальником символического интеракционизма. Мид рассматривал поступки человека как социальное поведение, основанное на коммуникации, и считал, что мы реагируем не только на поступки других людей, но и на их намерения. Взаимодействие между людьми является, по сути, непрерывным диалогом, в процессе которого они наблюдают, осмысливают намерения друг друга и реагируют на них. Мид выделил два типа действий:

1) незначимый жест – представляет собой автоматический рефлекс вроде моргания;

2) значимый жест. В последнем случае люди не реагируют автоматически на воздействие извне, а разгадывают значение поступка, прежде чем ответить на него. Они способны на это, потому что научены придавать значение предметам, действиям и событиям, то есть «превращать» их в символы. Поскольку усвоение значения различных символов происходит в процессе социального взаимодействия, постольку они для всех нас оказываются общими. К примеру, гладкое золотое кольцо на безымянном пальце правой руки не просто драгоценность, оно - символ брака. Сходное понимание символов облегчает общение. Символический интеракционизм дает более реалистическое представление о взаимодействии между людьми, чем теория обмена. Но он сосредоточен лишь на субъективных аспектах взаимодействия, уникальных для данных индивидов, вступающих в общение.

К символическому интеракционизму примыкает этнометодология, основоположником которой стал Гарольд Гарфинкель. Данная наука изучает принятые на веру правила, регулирующие взаимодействия между людьми. Эти правила определяют, когда уместно что-то сказать или промолчать, пошутить или уклониться от насмешки, тактично прекратить разговор и т.д. Цель этнометодологов – определить, каким образом нарушение этих правил затрудняет межличностное общение.

И символический интеракционизм, и этнометодология обращают главное внимание на взаимопонимание между индивидами, участвующими в процессе общения. Это взаимодействие облегчает общение между людьми, делает их поведение предсказуемым.

1.2 Социальные группы. Типология социальных групп

В процессе обмена - взаимодействия происходит оформление социальных отношений и формирование социальных групп.

Социальная группа — коллектив или множество индивидов, ограниченных неформальными либо формальными критериями членства. Социальная группа существует тогда, когда ее члены вовлечены в социальные интеракции – взаимодействия, включающие взаимные роли и связи. Р.Мертон выделил три основных признака группы. Первый – определенный способ взаимодействия между ее членами. Второй – членство – чувство принадлежности к данной группе. Третий – групповая идентичность с точки зрения значимых других.

Общество представляет собой совокупность самых различных групп. Количество групп по оценкам специалистов превышает численность населения Земли в 1,5-2 раза. И все это потому, что один индивид может состоять сразу в 5-6 группах.

Каковы функции социальной группы?

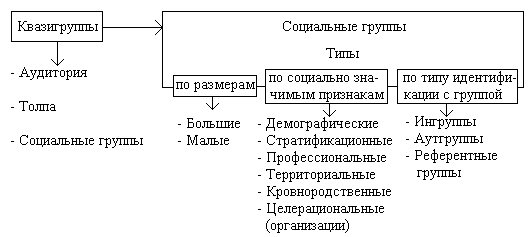
И общество и отдельный человек живут по законам группы. Многие особенности человека, такие как способность абстрактно мыслить, говорить, контролировать себя, вести себя согласно нравственным нормам, сформировались под влиянием групп. Следовательно, группа играет решающую роль в социализации личности.

Группа является основным фактором, способствующим выживанию. Благодаря разделению ролей члены группы могут добывать пищу и защищаться от врагов более эффективно, чем действуя в одиночку.

Люди образуют группы для выполнения определенной работы (пример – организация) и для удовлетворения стремления членов групп к социальному одобрению, уважению и доверию (компании друзей).

Все группы можно типологизировать в зависимости от особенностей внутригруппового взаимодействия, социально значимых критериев, особенности идентификации личности с группой.

Классификация социальных общностей:



На основе особенностей внутригруппового взаимодействия выделяются первичные, вторичные и малые группы. Первичная группа состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются взаимоотношения, основанные на их индивидуальных особенностях. Чарлз Кули впервые ввел понятие первичной группы применительно к семье, между членами которой складываются устойчивые эмоциональные отношения. Семья первична потому, что она является первой социализирующей группой в жизни человека. Впоследствии социологи стали применять этот термин при изучении любой группы, в которой сформировались тесные личные отношения, например, друзей, влюбленных, соседей и т.д. Вторичная группа образуется из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей. В этих группах основное значение придается не личностным качествам, а умению выполнять определенные функции. Примером вторичной группы можно назвать организацию – фирму, футбольный клуб, правительство и т.д.

К малым группам относятся небольшие по численности совокупности людей, объединенных общими целями, интересами, ценностями, нормами и правилами поведения, а также взаимодействием на личностном уровне. Малой группой являются дружеские компании, небольшие производственные бригады, спортивные команды и т. п. Социологи выделяют следующие признаки малой группы:

1. Ограниченное число членов группы — от 2 до 20 человек. Большинство малых групп включает 5-7 человек;
2. Стабильность состава, основанная на индивидуальной неповторимости и незаменимости участников;
3. Структура группы — состоит из системы неформальных ролей, статусов, включает механизм социального контроля;
4. Чем меньше группа, тем интенсивнее взаимодействия, тем более личностный характер оно носит;
5. Число связей между ее членами растет в геометрической прогрессии, если количество членов увеличивается арифметически, в группе из трех человек возможны четыре отношения, в группе из семи человек — 120 связей;
6. Размеры группы зависят от характера деятельности группы: группы конкретного действия состоят из 6-7 человек, группы, занятые теоретической работой, например, парламентские комитеты, включает 14-15 человек;
7. Удовлетворение наибольшего числа жизненно важных потребностей человека;
8. Каждый член группы должен делать максимальный вклад в ее деятельность.

Исходными формами малой группы являются диада и триада.

Диада, состоящая из двух человек, основана на эмоциональных межличностных взаимодействиях — любви, дружбе, доброжелательности, ревности и т. д. Обмен услугами эквивалентен, наличествует взаимность чувств и отношений.

Триада — активное взаимодействие трех человек. В отличие от диады в ней впервые появляется мнение большинства, а с ним рождается социальное отношение. В ней возникает разделение труда, происходит обмен ролями, в результате никто не доминирует.

Малая группа строится из диад и триад и может представлять собой весьма сложное динамичное образование. Нужно отметить, что данная группа может быть и первичной, и вторичной.

К процессам групповой динамики относятся руководство и лидерство, формирование группового мнения, сплоченность группы, конфликты, групповое давление и другие способы регуляции поведения членов группы.

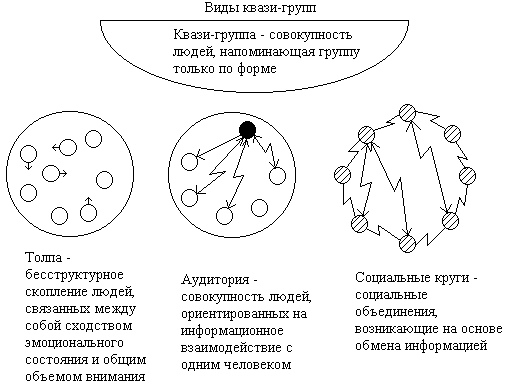
На основе социально значимых критериев (пол, возраст, национальность, профессия, раса, место жительства, доход и т.п.) выделяются следующие группы:

* демографические (мужчины, женщины, дети, подростки, взрослые, старики);
* стратификационные (рабство, касты, сословия, классы);
* кровнородственные (клан, нация, народ, племя, раса);
* территориальные (горожане, селяне, выходцы из одной местности); иногда эти группы называют социальными общностями;
* формальные группы — организации (промышленные предприятия, кооперативы, банки, школы и т. п.);
* профессиональные и др.

По особенностям идентификации с группой выделяются ингруппы, аутгруппы, референтные группы.

Ингруппы — группы, члены которых расценивают друг друга как "мы". Для членов этих групп все остальные общности будут аутгруппами — "другими". Понятия ин- и аутгрупп важны потому, что самоотнесение каждой личности к ним оказывает существенное влияние на поведение индивидов в группах. Аутгруппы обычно воспринимаются индивидами в виде стереотипов, разделяемых ингруппой. Так, распространенными этностереотипами являются представления о том, что французы легкомысленны, англичане замкнуты, немцы дисциплинированы и жестоки. "Мы", как правило, добры, храбры, упорны, "они" — злы, глупы, трусливы. Рудольф Хесс, комендант Освенцима, где было уничтожено 700 тыс. евреев, назвал эту бойню "удаление чуждых расово-биологических тел". Ин- и аутгрупповая идентификация в данном случае привели к немыслимой жестокости и цинизму.

Референтные группы — означают реальную или условную социальную общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном. Иногда ингруппа и референтная группа совпадают — семья, этнос, друзья для подростка. Но может быть референтной и аутгруппа, например, рок-группа для своего фанатичного поклонника.



Помимо социальных групп социологи выделяют квазигруппы ("как бы" группы) — неустойчивые социальные образования, возникающие спонтанно. Они могут превратиться в группы, если в ходе взаимодействия между участниками будут устанавливаться отношения солидарности и контроля. К квазигруппам относят аудитории — сложные, неоднородные социальные образования с односторонним воздействием (оратор → слушатели) со слабой обратной связью. Квазигруппой является толпа — временное собрание людей, объединенных в физически ограниченном пространстве общностью интересов. Толпа характеризуется следующими признаками: внушаемость, спонтанность поведения, основанная на эмоциях, анонимность и неуязвимость (в толпе отдельные ее члены чувствуют себя неузнаваемыми и неподконтрольными). Толпы можно разделить на несколько видов:

* случайная толпа, объединенная либо незначительной целью, либо бесцельным времяпрепровождением (например, толпа зевак, собравшаяся вокруг столкнувшихся автомобилей);
* обусловленная толпа — собрание людей, заранее планирующееся и относительно структурированное (например, толпа футбольных болельщиков на стадионе);
* экспрессивная толпа — собрание, организованное в целях личного удовольствия его членов (например, толпа на дискотеке, рок-фестивале);
* действующая толпа — это общность с экстремальными типами поведения (сборище линчевателей, восставших и т. п.), самый опасный вид толпы. Формами поведения действующей толпы являются массовые истерии (состояние всеобщей нервозности), слухи (сведения из неизвестных источников, распространяющиеся неофициально), паника (нескоординированные реакции участников толпы), погромы (коллективные акты насилия толпы против личности или собственности), бунты, мятежи, восстания.

Наиболее близким к устойчивым социальным группам видом квазигрупп являются социальные круги — свободные союзы, основанные на контактах с очень слабо установленной связью, лишенные устойчивых отношений между членами. Взаимодействие в них направлено почти полностью на обмен информацией. Выделяют следующие разновидности социальных кругов:

* контактные круги — возникают среди людей, постоянно встречающихся на стадионах, в транспорте, очередях;
* профессиональные круги (круги коллег) — члены этих общностей собираются для обмена информацией по профессиональному признаку;
* дружеские круги — приятельские компании, собирающиеся время от времени;
* статусные социальные круги - общности, образующиеся для обмена информацией среди индивидов, имеющих одинаковые или близкие статусы (например, бомонд, женский круг, круг бомжей и т. п.).

В социальных кругах формируется общественное мнение; кроме того, они могут стать основой для образования целерациональных активно действующих групп — организаций, а также социальных институтов.

Итак, социальная группа — своеобразный посредник между отдельным человеком и обществом в целом. Принадлежность к группе может быть реальной, осознаваемой и обозначаемой индивидом, но может и никак не осознаваться, а использоваться социологами в качестве критерия классификации людей по социальным категориям.

2. Социальная организация как организационная система

2.1 Понятие социальной организации

Организационные системы - это системы, которым присуща функция управления (сознательная, целенаправленная деятельность) и в которых главными элементами являются люди. Понятия «организация», «организационная система» и «социальная система» являются синонимами, так как ориентируют науку и практику, прежде всего на поиски закономерностей механизмов соединения разнородных компонентов в единое, целостное эффективное образование[[2]](#footnote-2).

Организационной системе присущи все основные свойства и признаки сложных систем. Признаки системы: множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связей между ними, целостность и единство элементов, структура и иерархичность, относительная самостоятельность, четко выраженное управление.

Подсистема – это набор элементов, представляющих автономную область внутри системы.

Основные свойства системы: стремление сохранить свою структуру (основано на объективном законе организации – законе самосохранения); потребность в управлении (существует набор потребностей у человека, у животного, у общества, у стада животных, у большого социума); наличие сложной зависимости от свойств входящих в нее элементов и подсистем (система может обладать свойствами, не присущими ее элементам, и может не иметь свойств этих элементов).

Каждая система имеет входное воздействие, технологию ее обработки, конечные результаты и обратную связь.

Основная классификация систем – разделение каждой из них на три подсистемы: техническую, биологическую и социальную.

Социальная подсистема характеризуется наличием человека как субъекта и объекта управления в совокупности взаимосвязанных элементов. В качестве характерных примеров социальных подсистем можно привести семью, производственный коллектив, неформальную организацию и даже одного человека (самого по себе).

Эти подсистемы существенно опережают биологические по разнообразию функционирования. Набор решений в социальной подсистеме характеризуется большим динамизмом. Это объясняется достаточно высокими темпами изменения сознания человека, а также нюансов в его реакциях на одинаковые и однотипные ситуации.

Социальная подсистема может включать биологическую и техническую подсистемы, а биологическая подсистема – техническую подсистему.

Крупные подсистемы обычно называют системами. Социальные системы могут быть: искусственными и естественными, открытыми и закрытыми, полностью и частично предсказуемыми, жесткими и мягкими.

Система, в набор элементов которой входит человек или предназначенная для человека, называется социальной. В зависимости от целей, поставленных в системах, они могут иметь политическую, образовательную, экономическую, медицинскую, правовую направленность.

Наиболее распространены социально-экономические системы. В реальной жизни социальные системы реализуются в виде организаций, компаний, фирм и т. д.

Социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются социальными организациями. Социальные организации объединяют деятельность людей в обществе. Взаимодействие людей через социализацию создает условия и предпосылки для совершенствования общественных и производственных отношений.

Таким образом, в теории организации выделяют социально-политические, социально-образовательные, социально-экономические и другие виды организаций[[3]](#footnote-3).

Каждый из этих видов имеет приоритет собственных целей.

Так, для социально-экономических организаций главная цель – получение максимальной прибыли; для социально-культурных – достижение эстетических целей, а получение максимальной прибыли является второй целью; для социально-образовательных – достижение современного уровня знаний, а получение прибыли также является вторичной целью.

Известны сотни определений понятия «социальная организация», отражающих сложность этого феномена и множество научных дисциплин, его изучающих (теория организаций, социология организаций, экономика организаций, менеджмент и др.).

Среди множества различных трактовок этого понятия в экономике и социологии (в меньшей степени) доминирует рационалистическая (целевая), заключающаяся в том, что организация рассматривается как рационально построенная система, действующая для достижения общей цели (или целей).

В общем смысле под организацией (социальной организацией) имеют в виду способы упорядочения и регулирования действий отдельных индивидов и социальных групп.

В узком смысле под организацией понимают относительно автономную группу людей, ориентированную на достижение некоторой заранее определенной цели, реализация которой требует совместных координированных действий.

Одна из трудностей определения этого понятия состоит в том, что организация (процесс организации) не представляет собой конкретной, материальной сущности, но вместе с тем она может иметь ряд свойств как материальных, так и нематериальных. Так, любая фирма обладает многими материальными объектами, имуществом, активами и т.д., но она имеет также много социальных аспектов, которые нельзя увидеть или потрогать, например, человеческие отношения.

Дополнительные трудности в определении этого понятия вызываются тем обстоятельством, что существует много разновидностей организаций, начиная с организации в семье и кончая организацией в неформальных рабочих группах и в формальных системах, таких, как “клиника Федорова”, “Уралмаш”, профсоюз шахтеров, министерство здравоохранения и организация Объединенных Наций.

Можно представить себе множество разновидностей организации, начиная с организации, охватывающей деятельность отдельной личности, и кончая организацией сильно формализованного типа, например, Правительство России, а также большое разнообразие социальных организаций, которые находятся между этими двумя крайними случаями.

Однако все организации обладают некоторыми общими элементами.

Организации – это:

1) социальные системы, т.е. люди, объединенные в группы;

2) их деятельность интегрирована (люди работают вместе, сообща)

3) их действия целенаправленны (люди имеют цель, намерение).

Таким образом, социальную организацию можно определить и так: «Социальная организация - это непрерывная система дифференцированных и координируемых видов человеческой деятельности, заключающейся в использовании, преобразовании и объединении специфической совокупности трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных и природных ресурсов в некоторое уникальное, решающее проблемы целое. Функция этого целого состоит в удовлетворении частных потребностей человека путем взаимодействия с другими системами, включающими разные виды человеческой деятельности и ресурсы в их конкретном окружении» [[4]](#footnote-4).

Между людьми в организации возникают многообразные отношения, строящиеся на различных уровнях симпатии, престижа и лидерства. Большая часть этих отношений стандартизирована в виде кодексов, правил и норм. Однако многие нюансы организационных отношений не отражены в нормативных документах либо в силу своей новизны, либо в силу сложности, либо в силу нецелесообразности.

Социальные организации играют существенную роль в современном мире. Их особенности[[5]](#footnote-5):

- реализация потенциальных возможностей и способностей человека;

- формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных). Единство целей и интересов служит системообразующим фактором;

- сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности.

Социальные организации охватывают различные сферы деятельности людей в обществе. Механизмы взаимодействия людей через социализацию создают условия и предпосылки развития коммуникабельности, формирования позитивных моральных норм людей в общественных и производственных отношениях. Они также создают систему контроля, включающую наказание и поощрение индивидов, так чтобы выбираемые ими действия не выходили за рамки доступных для данной системы норм и правил.

В социальных организациях проходят объективные (естественные) и субъективные (искусственные, по воле человека) процессы.

К объективным относятся циклические процессы спада-подъема в деятельности социальной организации, процессы, связанные с действиями законов социальной организации, например, синергии, композиции и пропорциональности, информированности. К субъективным относятся процессы, связанные с принятием управленческих решений (например, процессы, связанные с приватизацией социальной организации).

В социальной организации имеются формальные и неформальные лидеры. Лидер – это физическое лицо, которое оказывает наибольшее влияние на работников бригады, цеха, участка, отдела и т.д. Он воплощает групповые нормы и ценности и выступает в защиту этих норм. Лидером обычно становится человек, у которого профессиональный или организаторский потенциал существенно выше потенциала его коллег в какой-либо области деятельности.

Формальный лидер (руководитель) назначается вышестоящим руководством и наделяется необходимыми для этого правами и обязанностями.

Неформальный лидер – это член социальной организации, признанный группой людей как профессионал (авторитет) или защитник в интересующих их вопросах. В коллективе могут существовать несколько неформальных лидеров только в непересекающихся сферах деятельности.

Вышестоящее руководство должно стремиться при назначении руководителя учитывать возможность совмещения в одном лице формального и неформального лидера.

Основу социальной организации составляет малая группа людей. Малая группа объединяет до 30 человек, выполняет однотипные или связанные между собой функции и расположена в территориальной близости (в одной комнате, на одном этаже и т.д.).

Таким образом, стремительно изменяющийся мир бросает вызов способности человека правильно ориентироваться в нем и принимать разумные решения, что требует адекватного восприятия реальности. Однако такое восприятие, через призму общественных наук, нередко бывает затруднено или искажено ввиду разобщенности социального знания, что не позволяет различать и исправлять многие недостатки, присущие современному обществу, и в частности социальным организациям, в которых человек проводит всю свою жизнь.

2.2 Организационные структуры социальной организации

Для эффективного управления организацией необходимо, чтобы ее структура соответствовала целям и задачам деятельности предприятия и была приспособлена к ним. Организационная структура создает некоторый каркас, который является основой для формирования отдельных административных функций

Структура выявляет и устанавливает взаимоотношения сотрудников внутри организации. То есть, структура организации устанавливает некоторый общий набор предварительных положений и предпосылок, определяющих, какие члены организации несут ответственность за те или иные виды решений.

Для каждой социальной организации существует наилучшая и только ей присущая организационная структура. Организационная структура характеризуется распределением целей и задач между подразделениями и сотрудниками организации.

Организационная структура управления - совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами. Внутренним выражением организационной структуры является состав, соотношение, расположение и взаимосвязь отдельных подсистем организации. В структуре управления организацией выделяют звенья, уровни и связи.

Несмотря на существующую типологию организационных структур управления (линейную, функциональную, штабную и др.), в каждой организации имеются особенности (нюансы) ее построения в зависимости от набора и сочетания субъективных факторов. Каждая организация, как и человек, неповторима, поэтому нет никакого смысла полностью копировать ее структуру, методы и т.п. для других организации[[6]](#footnote-6).

Линейная схема (рис.1.) хорошо работает в небольших социальных организациях при высоком профессионализме и авторитете руководителя; а также большой заинтересованности подчиненных в успешной работе социальной организации.

Руководитель

Рис.1. Линейная схема

Кольцевая схема (рис.2) хорошо зарекомендовала себя в небольших социальных организациях или в подразделения средних социальных организаций социальная организация стабильной продукцией и рынком, в которых имеется четкое разделение функциональных обязанностей среди профессиональных работников.

Руководитель

Рис.2. Кольцевая схема (функциональные связи)

Схема "колесо" (рис.3) хорошо зарекомендовала себя в небольших социальных организациях или в подразделениях средних социальных организаций с неустойчивой номенклатурой выпуска и рынками сбыта, на которых имеется четкое разделение функциональных обязанностей среди профессиональных работников. Руководитель реализует линейные (административные) воздействия, а работники выполняют положенные им функциональные обязанности.

Руководитель

Рис.3. Схема «колесо» (линейно-функциональные связи)

Схема "звезда" (рис.4) дает положительные результаты при филиальной структуре социальной организации и при необходимости соблюдения конфиденциальности в деятельности каждой составляющей социальной организации.

Руководитель

Рис.4. Схема «звезда» (линейная связь)

Базовые схемы дают возможность формировать большое разнообразие производных от них схем отношений.

Иерархическая схема (рис.5) основана на схеме "колесо" и применима для больших организаций с явно выраженным разделением труда.

Рис. 5. Иерархическая схема (линейно-функциональные связи)

Руководитель

Руководитель

Руководитель

Руководитель

Производство продукции

Штабная схема (рис.6) основана на базовой схеме "звезда". Она предусматривает создание функциональных штабов при руководителе в форме отделов или групп (например, финансовый отдел, отдел кадров и т.д.).

Эти штабы готовят руководителю проекты решений по соответствующим вопросам. Затем руководитель принимает решение и сам доводит его до соответствующего подразделения.

Штабная схема имеет преимущество при необходимости осуществлять линейное управление (единоначалие) по ключевым подразделениям социальной организации[[7]](#footnote-7).

Руководитель

Финансы

Штабы

Персонал

Экономика

Производство продукции

Рис. 6. Штабная схема (линейная связь)

В основе матричной схемы (рис.7) лежат схемы "линия" и "кольцо". Она предусматривает создание двух ветвей связей подчинения: административную – от непосредственного руководителя и функциональную – от специалистов, которые могут и не находиться в подчинении того же руководителя (например, это могут быть специалисты консультационной фирмы или передовой организации). Матричная схема применяется при сложном, наукоемком производстве товаров, информации, услуг и знаний.

Руководитель

Производство

Финансы

Экономика

Технология

Функциональные

связи

Линейные (административные) связи

Рис. 7. Матричная схема (линейные и функциональные связи).

Линейно-функциональные связи

Все многообразие связей

Линейная связь

Производство

Средний уровень управления

Высший уровень управления

Рис. 8. Смешанная схема отношений в социальной организации.

В смешанной схеме (рис.8.) средний уровень управления определяет гибкость организационной структуры социальной организации – это наиболее активная ее часть. Высший и низший уровни должны быть наиболее консервативны по структуре.

В рамках одной социальной организации и даже в рамках одного типа социальных организаций может существовать несколько типов отношений.

Таким образом, управление организацией - это непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели.

Базой, на которой строится вся управленческая деятельность, служат организационные структуры. Любая организация в процессе ее создания и развития ориентируется на достижение вполне определенных целей, поэтому и её организационная структура является преднамеренно и целенаправленно созданной и ориентированной на достижение установленных целей.

Организационную структуру управления можно сравнить с каркасом здания управленческой системы, построенным для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое руководители организаций уделяют принципам и методам построения структур управления, выбору их типов и видов, изучению тенденций изменения и оценкам соответствия задачам организаций.

Заключение

Социальные институты можно разделить на два вида – регламентные (нормативно-правовые) и организационные (структурные). Первые регламентируют (упорядочивают) взаимоотношения членов общества или организации. Это своего рода «правила игры», в соответствии с которыми действуют члены организации. К ним относятся обычаи, традиции, нормы права, нравственные нормы. Организационные институты – это организационные структуры, закрепляющие отношения между членами общества. К организационным институтам могут быть отнесены не только социальные организации, но и другие организационные формирования (например, государство, правительство, дума).

Социальная организация - система социальных групп и отношений между ними. Различают производственные, трудовые, общественно-политические и другие социальные организации.

В социальной организации, центром которой является человек, объективно выполняется ряд общих и особенных законов и принципов, которые представляют единое целое в мире организаций. Поэтому любую фирму, компанию, организацию следует рассматривать как социально-экономическую систему, так как важнейшими отношениями в них выступают социальные и экономические.

Среди элементов, влияющих на формализованные коммуникации и неформальные отношения, можно выделить общее и особенное. Общее в отношениях людей в организации можно прогнозировать и на этой базе создавать различные виды нормативной документации. Особенное – это колорит отношений, который в отдельных случаях может иметь решающее значение в деятельности организации. Сочетание общего и особенного в отношениях людей существенно влияет на общее и особенное в деятельности самой социальной организации, ее реакции на действие того или иного закона.

В организации переплетаются и уживаются интересы личностей и групп, устанавливаются правила и нормы отношений, дисциплина и творчество. У каждой организации – своя миссия, культура, имидж. Организации изменяются в соответствии с требованиями окружающей среды и погибают, когда не способны их выполнить. Класс социально-экономических систем несравненно сложнее, чем класс социо-технических систем.

Классификация организаций позволяет сгруппировать их по сходным признакам или параметрам для выработки общих методов анализа хозяйственной деятельности, совершенствования управления и регулирования. Классификация и типология организаций необходима также для определения государственной политики по отношению к различных типам предприятий.

Первые социальные организации на Земле имели естественное происхождение. Искусственные организации появились позднее естественных, которые первоначально служили в качестве эталонов для создания искусственных организаций.

Естественно-искусственные организации являются промежуточной (смешанной) формой социальной организации, сочетающей в себе как искусственные, так и естественные образцы организационной культуры.

В настоящее время доминирующими являются искусственные и естественно-искусственные организации, которые вытесняют естественные организации из всех сфер человеческой деятельности, что предъявляет высокие требования к социальным инженерам, от которых зависит не только эффективность создаваемых организаций, но также их жизнеспособность, а главное, социальная защищенность членов организации. Для этого социальные проекты должны включать в себе не только производственную, но и социальную составляющую.

Библиографический список

1. Алиев В.Г. Теория организации. Учебник для вузов. 3-е издание, стереотипное - М.: 2005 г.;
2. Баранников, А.Ф. Теория организации: Учебник / А.Ф. Баранников - М.: ЮНИТИ, 2004г.;
3. Кравченко А. И. Социология. - М., 1999 г.;
4. Лукьянов В.Г., Урсу И. С. «Социология. Учебное пособие», Ст-П.: 1994 г.;
5. Мильнер, Б.З. Теория организации / Б. З. Мильнер – М., 1998 г.;
6. Парахина, В.Н. Теория организации: Учеб. Пособие / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко - М.: КНОРУС, 2004 г.;
7. Рогожин, С.В. Теория организации: Учеб. пособие / С.В. Рогожин. - М.: Моск. гос. ун-т коммерции, 1998 г.;
8. Смелзер Н. Социология. - М., 1999 г.;
9. Смирнов Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие для вузов- М.: 2000 г.;
10. Франчук, В.И. Основы общей теории социальных организаций / В.И. Франчук - М.: ИОС, 1998 г.;
11. Франчук, В.И. Основы построения организационных систем / В.И. Франчук – М.: Экономика, 1991 г.;
12. Фролов С.С. Социология. - М., 1998 г.

1. Мильнер Б.З. Теория организаций. – М.: ИНФРА-М, 1999. С. 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Франчук В.И. Основы построения организационных систем. – М.: Экономика, 1991. С. 6. [↑](#footnote-ref-2)
3. Баранников А.Ф. Теория организации: Учебник. - М.: ЮНИТИ, 2004. [↑](#footnote-ref-3)
4. Алиев В.Г. Теория организации. Учебник для вузов. 3-е издание, стереотипное. - М.: Экономика, 2005.- С.123 [↑](#footnote-ref-4)
5. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учеб. пособие. - М.: КНОРУС, 2004. [↑](#footnote-ref-5)
6. Смирнов, Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие для вузов - М.: Юнити, 2000. С248-251. [↑](#footnote-ref-6)
7. Рогожин С.В., РогожинаТ.В. Организация и управление. – М.:Изд-во МГУ коммерции, 1998. [↑](#footnote-ref-7)