Реферат

**«Социальные институты и организации»**

**Социальные институты**

Первым предложил науке термин *«социальный институт»* английский философ и социолог *Герберт Спенсер* (1820—1903), подробно изучивший и описавший шесть типов социальных институтов.

Согласно учению Г. Спенсера, любые социальные институты обеспечивают возможность членам общества, социальных групп *удовлетворять свои потребности.* Это одна из главнейших функций социального института. Кроме того, эти своего рода органы в сложной системе, каковой является общество, упорядочивают социальные отношения, согласуют их, объединяют отдельных индивидов, социальные группы и организации в одно системное целое — общество, обеспечивая его поступательное прогрессивное развитие. Так полагал Г. Спенсер и его последователи.

Автор органической теории общества основательно проанализировал функционирование следующих социальных институтов:

* *домашние учреждения* (различные виды брака, семьи, положение женщин, положение детей, прошедшее и будущее домашних отношений);
* *обрядовые учреждения* (дано понятие обряда вообще, его влияние на жизнь общества, приветствия, формы обращения, титулы, знаки отличия и одежда, отличия классов, прошедшее и будущее обряда);
* *политические учреждения* (описан широчайший спектр признаков политических учреждений — политическая организация, интеграция и дифференциация, политические формы и силы, политические главы: вожди, короли и т.п., сложные политические главы, совещательные органы, представительные собрания, министерства, органы местного самоуправления, военная судебная, исполнительная системы, законы, прошедшее и будущее политических учреждений);
* *церковные учреждения* (прослежена история становления церкви от идей первобытных людей, знахарей, жрецов, становления церковной иерархии, церковной системы как общественной связи, отношений церкви и государства до прошедшего и будущего церковных учреждений);
* *профессиональные учреждения* (анализ деятельности самых различных профессий — врачей и хирургов, танцоров и музыкантов, ораторов и поэтов, актеров и драматургов, биографов, историков, литераторов, судей и законников, ученых и философов, учителей, архитекторов, скульпторов, живописцев и т.д.);
* *промышленные учреждения* (рассмотрена сложнейшая гамма вопросов важнейшего социального института общества — экономического).

Всякий социальный институт, по Г. Спенсеру, складывается как устойчивая структура «социальных действий». Профессор Ю.А. Левада в курсе лекций по социологии, вышедшем в 1969 г., феномену «социальный институт» дал следующее определение: это «нечто подобное органу в живом организме: это узел деятельности людей, сохраняющийся стабильным на протяжении определенного периода времени и обеспечивающий стабильность всей социальной системы»1.

В западной социологии под социальным институтом чаще всего понимают устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, норм, принципов, установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности и организующих их в систему ролей и статусов, образующих социальную систему.

*Социальные институты* (от лат. Institutum *—* установление, учреждение)— это исторически сложившиеся устойчивые формы организации совместной деятельности людей, призванные обеспечить надежность, регулярность удовлетворения потребностей личности, социальных групп, общества в целом. Социальные институты предопределяют жизнеспособность любого общества. Термин употребляется в самых разнообразных значениях. Говорят об институте государства, семьи, церкви, образования и т.д.

Употребляя термин «социальный институт», чаще всего имеют в виду всякого рода упорядочение, формализацию общественных связей и отношений, обладание такими чертами, как:

* постоянное и прочное взаимодействие между участниками связей и отношений;
* четкое определение функций, прав и обязанностей, которые обеспечивают взаимодействие каждого из участников связи;
* регламентация и контроль за этим взаимодействием субъектов;
* наличие специально подготовленных кадров, обеспечивающих функционирование социальных институтов, и т.д.
1. **Функции, формы и источники развития**

В зависимости от сферы действия и выполняемых функций социальные институты могут подразделяться на: *1) реляционные,* определяющие ролевую структуру общества по различным признакам — пол, возраст, образование, вид занятия, способности; *2) регулятивные,* определяющие границы независимых по отношению к нормам общества действий индивида для достижения личных целей. Они же определяют санкции, предусмотренные при выходе за эти границы. К таким институтам относятся все механизмы социального контроля.

Институты могут быть *культурными* (идеологические, религиозные, связанные с образованием, искусством и т. п.), а так-же *интегративными,* связанными с социальными ролями, ответственными за удовлетворение потребностей и.интересов социальной общности.

Социальные институты, постоянно развиваясь, меняют свои формы. Источниками развития являются *эндогенные* (внутренние) и *экзогенные* (внешние) факторы.

Среди экзогенных важнейшими факторами являются воздействия на социальную систему элементов культуры и личностей. Изменения социальных институтов под влиянием развивающихся культурных подсистем обусловлены прежде всего накоплением человечеством новых знаний. Кроме того, большое влияние на эволюцию социальных институтов оказывают изменения в ценностных ориентациях, а также в способах оценки объективной реальности, формирующих мировоззрение конкретной культурной общности.

Большое влияние на социальный институт, может оказать выдающаяся *личность.* Действия таких личностей часто меняют функционирование и даже существование целых социальных институтов (например, Лютер, Петр I, Ленин). В то же время сами социальные институты играют немаловажную роль в формировании мировосприятия и миропонимания индивидов, например, институт семьи, образования и т.п.

Эндогенные изменения социальных институтов происходят в основном из-за того, что тот или иной институт перестает эффективно выполнять свои функции, не достигает цели, которая стоит перед ним, не способствует реализации потребностей и интересов определенных социальных групп. Придать новый импульс работе социального института можно путем его реорганизации, углубленной специализации, т.е. создать новые, более дифференцированные структуры, которые будут действовать на основе иных норм и предписаний.

1. **Институционализация**

Процесс упорядочения и формализации социальных связей и отношений имеет большую и порой драматическую историю и называется *институционализацией.* Этот процесс невозможен без появления соответствующей *социальной потребности* — материальной, физиологической или духовной. Возникновение определенных социальных потребностей, а также условий для их реализации, удовлетворения — важнейший момент институционализации. Например, институт семьи удовлетворяет потребность в воспроизводстве людей, в воспитании детей, формировании отношений между полами, поколениями, социальной адаптации и т.д.

История развития социальных институтов — это, по сути, постепенное превращение институтов традиционного типа в современные социальные институты, это касается, например, институтов семьи, права, церкви и т.п. Чем отличаются современные институты от традиционных? Последние, как правило, характеризуются жестко предписанным ритуалом, веками освященными обычаями, а также родственными связями и отношениями. Это хорошо видно на уровне родовых отношений. Род и большесемейная община были ведущими институтами первобытного общества. Уже тогда появились институты, регулирующие отношения между родами, большесемейными общинами, находящимися как бы над этими исторически первыми социальными ячейками. Прежде всего это институты обмена произведенными продуктами, т.е. экономических связей. Затем сформировались и политические институты, которые в функциональном плане преследовали вполне конкретные цели.

Развиваясь, социальные институты все более специализировались по функциям; в зависимости от важности тех или иных функций некоторые из них занимали в системе социальных институтов ведущее положение. В жизни общества по мере его развития лидировали те или иные социальные институты: вожди племен, совет старейшин, церковь, государство и т.д. В Новом и Новейшем времени в качестве ведущих выступают институты государства, науки, образования и другие, которые часто перестают зависеть от системы моральных принципов и норм, что в определенной степени ведет к отчуждению личности от общества.

По мнению американских социологов, процесс интенсивной индустриализации общества, начавшийся в США в 30-е годы, привел к значительному повышению роли социальной стратификации, которая взяла на себя ряд социальных функций, традиционно выполняемых семьей. Так, Э. Чэпл и К. Кун писали:

В процессе ослабления социальных функций, выполняемых институтом семьи, некоторые вторичные группы (например, профсоюзы) достигли такого уровня взаимодействия, которое равно взаимодействию первичных групп (семьи и других. — *Авт.)* или даже превосходит их.

Социологи Т. Парсонс, Р. Бейлз и Ф. Шилз утверждают: ясно, что в более «развитых» обществах не структуры родства, а социальные институты, такие, как государство, церковь, бизнес, университеты и профессиональные организации, играют решающую роль. Процесс, посредством которого неродственные институты начинают играть первостепенную роль в социальной структуре, неизбежно влечет за собою потерю функций некоторыми или даже всеми институтами родства.

Подобные взгляды складывались в США в 50-е годы, когда институты государственно-монополистического капитала ставили своей задачей тотальный контроль над всеми общественными процессами. Эти тенденции подметил еще в XIX в. Г. Спенсер. Анализируя регулятивную систему, в том числе институт власти, он привлек внимание к механизмам *«социального контроля».* Политическое управление Г. Спенсер рассматривал как один из видов этого контроля. Основоположник учения о социальных институтах утверждал, что весь социальный контроль держится на «страхе перед живыми и перед мертвыми». Страх перед живыми поддерживает государство, а страх перед мертвыми — церковь. Эти два института, по его мнению, возникли и постепенно развились из «эмбриональных» форм, которые появились еще при родовом строе, в первобытном обществе.

Социальный контроль за повседневным поведением людей, считает Спенсер, осуществляется «церемониальными институтами», которые старше, чем церковь и государство, а действуют значительно эффективнее. Они регулируют общение, символизируя «статус» и «ранг» субъектов, вступающих в отношения между собой, поддерживая «чувство субординации».

Социальный институт, как было отмечено ранее, образуется на основе социальных связей, взаимодействий и отношений конкретных субъектов (индивидов, групп, общностей). Но он не сводится к сумме этих субъектов и их взаимодействий. Социальный институт носит надындивидуальный характер, обладает собственным, новым системным качеством и своей логикой развития. Итак, *социальные институты —* это организованные социальные системы, выполняющие определенные функции, с устойчивой структурой, интегрированными элементами.

Они включают системы ценностей, норм, идеалов, образцов деятельности и поведения всех субъектов социокультурного процесса. Системы ценностей обусловливают сходное поведение индивидов, всех субъектов социального действия, согласовывают их стремления, устанавливают формы, способы удовлетворения их потребностей и интересов, разрешают конфликты, на определенное время обеспечивают состояние равновесия в рамках той или иной социальной общности или общества в целом. Для того чтобы социальный институт функционировал, мало иметь в его структуре полный набор социокультурных элементов. Важно, чтобы они стали частью внутреннего мира личности, переросли в социальные роли и статусы.

*Процесс формирования ценностных ориентации личности, ее ожиданий* и т.д. — важнейший компонент институционализации.

Еще одним важным компонентом институционализации является *организационное формирование социального института:* создание его материальной, финансовой, ресурсной базы. Обычно это совокупность людей, учреждений, наделенных материальными и финансовыми средствами для выполнения определенных социальных функций, будь то институт церкви, семьи, высшего образования и т.п.

Формирование социального института проходит стихийно или сознательно, но в любом случае он характеризуется наличием *цели.* Кроме цели обязательно имеются *функции,* которые обеспечивают достижение этой цели, а также набор *социальных ролей,* характерных для данного института.

Итак, исходя из сказанного можно дать еще одно определение: *Социальный институт —* это специфическое образование, выполняющее общественно значимые функции и обеспечивающее достижение определенных целей, относительную устойчивость социальных связей и отношений в рамках социальной организации общества.

Выполняя свои функции, социальные институты стимулируют действия субъектов, согласующиеся со стандартами поведения, и подавляют их девиантное (отклоняющееся от стандартов. — *Авт.)* поведение, т.е. контролируют поведение субъектов.

Каждый институт выполняет свою социальную функцию. Их совокупность составляет *общие социальные функции институтов* как элементов тех или иных социальных систем.

Как правило, выделяют четыре основных социальных института: *1)* институт семьи, выполняющий наиболее важную функцию — воспроизводство членов общества, *2)* институт здравоохранения, *3)* институт социальной защиты и *4)* в более широком плане — государства.

В рамках государства, где действуют еще и другие институты, например, образования, средств массовой информации, реализуется другая важная функция — *социализация.*

В рамках государства есть еще функции *производства* и *распределения.* Они обеспечиваются экономическими, социальными и политическими институтами. Большая роль здесь принадлежит институтам управления и контроля, которые реализуют эти функции, опираясь на систему социальных норм и предписаний. Взаимопереплетаясь, действуют моральные и правовые нормы, традиции, обычаи, решения администрации. Поведение субъектов регулируется через систему поощрений и наказаний.

Функциональные качества различных социальных институтов отличаются друг от друга. Например, собственность, обмен, банки, хозяйственные объединения находятся в ведении *института экономики.* Но утверждать, что этот институт и другие, например политические, социальные, разделяет китайская стена, было бы ошибочно. В реальной жизни их функции переплетены столь тесно, что провести какую-либо грань между ними чрезвычайно сложно.

*Политические институты —* государство, партии, профсоюзы и другие общественные организации — занимаются вопросами производства, социальной защиты и санкций. Кроме того, они регулируют воспроизводство и сохранение нравственных, правовых, идеологических ценностей, поддерживают сложившиеся социально-классовые структуры.

Свои специфические функциональные качества имеют *социально-культурные* и *воспитательные институты.* Прежде всего они помогают решать проблемы социализации субъектов, индивидов; делается это через усвоение закрепленных в сознании, в нормах права устойчивых социокультурных стандартов поведения. Такие стандарты поддерживаются и регулируются или силой общественного мнения, или силой закона. Обязательность исполнения норм обеспечивается принудительно силой соответствующих органов, т.е. системы *институтов государства,* наделенного особыми полномочиями.

Существуют еще специфические функции социальных институтов, которые чаше всего называют *церемониально-символическими.* Здесь тоже существуют свои нормы поведения, за которыми следят данные институты. Эти нормы регулируют акты группового, межгруппового, индивидуального поведения, определяют его порядок, деятельность субъектов.

Социальные институты взаимодействуют с социальной средой, в качестве которой выступает общество. Чем стабильнее, упорядоченнее функционируют все социальные институты, тем крепче общество, динамичнее его развитие. Но происходящие в обществе процессы постоянно изменяют потребности различных субъектов (отдельных людей, групп, слоев, классов), следовательно, меняется характер взаимодействия социальных институтов с социальной средой. Может наступить такая ситуация, при которой изменения потребностей не найдут отражение в структуре и функциях социального института и в его деятельности возникает *дисфункция.* Она выражается в первую очередь в неясности целей деятельности института, неопределенности его функций, понижении социального авторитета, трансформации отдельных функций в деятельность, направленную не на достижение рациональной цели, удовлетворение широкого круга, в первую очередь, социально-экономических потребностей людей, а на поддержание собственного существования. (Подробнее, на примерах, мы расскажем об этом чуть ниже. — *Авт.).* Такой институт начинает испытывать различные трудности: от недостатка материальных, финансовых средств, отсутствия хорошо подготовленных высокопрофессиональных кадров, нарастания организационных неурядиц до идеологических и политических шараханий, утраты имиджа института или государственного деятеля.

Все перечисленное в основном носит внешний, формально организационный характер, это внешние проявления дисфункций, а не содержательные, о чем говорилось выше.

Чаще всего это явление связывается с утратой основного качества института — *деперсонализацией.* Принцип деперсонализации заключается в том, что функционирование социального института, удовлетворяющего широкий спектр социально-экономических, политико-идеологических семейно-бытовых потребностей, в основном не зависит от личности тех, кто должен выполнять задачи, решаемые конкретным социальным институтом: от их склонностей, установок, ценностных ориентации и других субъективных характеристик. Оптимальная деятельность социального института достигается за счет объективно действующего механизма, обеспечивающего распределение социальных ролей (когда каждый субъект знает свой маневр), и этим обеспечивается четкое исполнение возложенных на институт задач. Дисфункция в деятельности социального института заставляет «подгонять» его работу под интересы отдельных лиц (государственных, административных и т.п.), их персональных качеств.

Неудовлетворенные социальные потребности вызывают к жизни новые силы, нормативно не регулируемые виды деятельности. Они на полузаконных или вовсе незаконных основаниях восполняют дисфункцию законных институтов. Эти новые силы вторгаются во все сферы деятельности и порождают имущественные, хозяйственные, уголовные и административные правонарушения, так как действуют вопреки существующим нормам морали и права, юридическим законам.

Почему стала возможна такая картина? Это попытались выяснить социологи Академии Госслужбы при Президенте России. Они задали респондентам довольно простой вопрос: «Как можно охарактеризовать действия центральных органов государственной власти в решении ключевых проблем социально-экономического развития?» Абсолютное большинство опрошенных назвали альтернативу «Утрата контроля за развитием событий.» — 61%; на второе место вышел ответ: «Некомпетентное руководство.» — 31%; затруднялись с ответом 4%. Утрату контроля за развитием событий респонденты связывают прежде всего с просчетами (вольными или невольными, в силу некомпетентности или преднамеренности. — *Авт.)* в разработке политики реформ. Кроме того, отмечают утрату контроля «верхов» за положением дел «внизу». Давая оценку власти в открытых вопросах, опрошенные не скупились на слова и не церемонились в определениях: «Льется горячий бесконечный дождь законов, указов, распоряжений, которые никто не выполняет»1.

В результате от 40 до 80% общего объема валового внутреннего продукта России находится сегодня под контролем криминального мира. Экономическая преступность и коррупция в России приобретают поистине катастрофические масштабы. Наши мафиози «наращивают свои «грязные» капиталы не в легальном секторе экономики, а путем хапков из бюджета государства и новые миллионы долларов переводят в зарубежные банки».

В силу обозначенных и других причин в последнее десятилетие в российском обществе наблюдается быстрый рост преступности, которая носит в основном организованный характер, так как действует на основах четкой субординации, специализации и жесткой дисциплины. Ее чертами является планируемость, распределение преступных ролей, каждый субъект имеет свои интересы и специализацию. Огромные средства, добытые преступным путем, идут на подкуп чиновников различных правительственных структур: от поселка, города районного, областного, краевого, республиканского масштаба до столичных центров.

Естественно, что профилактику подобного рода правонарушений надо начинать с переориентации деятельности социальных институтов, чтобы они в большей степени удовлетворяли имеющиеся и возникающие социальные потребности, а также создавать новые социальные институты и трансформировать сами социальные потребности, постепенно менять общественное сознание.

**Социальные организации**

С социальными институтами тесно связаны социальные организации. *Социальная организация* — это в широком смысле любая организация в обществе; в узком смысле — социальная подсистема организации.

Термин «организация» (от франц. organisation, позднелат. organise — 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.

1. **Организация как элемент социальной структуры**

В социологии ведущим понятием является *элемент социальной структуры.* В этом плане социальная организация понимается как структуры система отношений, объединяющих какое-то число таких элементов, например, индивидов (групп) для достижения определенной цели.

Понятие «организация» употребляют в экономике, биологии, кибернетике, многих других науках, а такие в сферах деятельности, 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.* Видный исследователь проблемы социальной организации *А. И. Пригожий* определяет ее как группу людей, совместно и координированно реализующую общую цель1.

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.

* Они 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.
* 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 и интересы в тех границах, которые устанавливаются социальным статусом человека, нормами и ценностями, принятыми в конкретной социальной организации.

Характерная черта организации, как считает А. И. Пригожин, возникает на основе разделения труда, его специализации 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.

* Характерная черта организации—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 А. И. Пригожина, детерминируют организационный порядок, систему относительно стабильных целей, связей и норм, регулирующих отношения и взаимодействия.

Организации различаются в соответствии с основными сферами жизнедеятельности общества. Большинство из них включают в себя несколько качественно различных подсистем. Так, в производственной организации, как правило, имеются техническая, экономическая, управленческая, социальная подсистемы. Отношения в социальной организации, их формы определяются функциональными особенностями конкретной организации, типом общества. Социальная организация объединяет своих членов общими интересами, целями, ценностями, нормами, поэтому предъявляет к своим членам двоякие требования: как безличный институт и как человеческая общность. В свою очередь, каждый индивид предъявляет к организации свои требования, такие, как защита его социального положения, обеспечение его профессионального и статусного роста, создание условий для развития его личности. Взаимодействие этих требований — один из важных источников развития организации. От их реализации зависит ее социальная эффективность.

Как правило, социальная организация — это *целостная* социальная система, состоящая из различных подсистем и их элементов. Целое всегда больше своих составляющих и качественно отличается от них. Поэтому всякая социальная организация характеризуется особым кооперативным эффектом, приростом дополнительной энергии, называемым *синергетикой,* а общая энергия организации превышает сумму индивидуальных усилий ее субъектов. Этот прирост, по мнению специалистов, образуется в результате того, что организация интегрирует усилия всех своих элементов (субъектов). Координация, одновременность усилий этих субъектов дает прирост энергии: элементы организации, включенные в ее систему, приобретают новое качество, превращаясь в частично специализированные, выполняющие более узкие функции, однонаправленные элементы, субъекты. Эта специализация действия элемента, индивида позволяет увеличить эффективность его функционирования, усилить отдачу, так как энергия концентрируется на одной цели — управляющая подсистема координирует действия людей.

1. **Типология социальных организаций**

Социологи-специалисты дают типологию социальных организаций, используя разные подходы и методы. Но наиболее распространенными типами организации являются формальные и неформальные. Главными критериями такого разделения служит степень формализации существующих в системах связей, статусов и норм.

*Формальная организация,* как правило, возникает в результате соответствующего административного, политического решения, в ее основе лежит разделение труда, ей присуща глубокая специализация, деятельность такой организации четко регламентирована, обусловлена юридическими нормами и т.д. Разделение труда выступает как система статусов — должностей, а каждая из них наделена определенными функциями. В такой организации строго упорядочиваются должностные статусы по сходству функциональных задач, создается иерархия: руководитель — подчиненные.

Для успешного функционирования формальной организации необходима деловая информация. Ее прохождение, принятие верного управленческого решения зависят от организации многосторонних связей, включая и обратную. Как правило, формальная организация безлична, рассчитана на индивидов, подготовленных для выполнения определенных функций. Между субъектами не предусматриваются никакие иные отношения, кроме служебных, регламентированных правилами внутреннего распорядка, приказами и т.д. Эти и другие документы, указания администрации нормируют работу организации. В основе ее деятельности лежит принцип целесообразности.

Одним из первых ввел в социологию категорию формальной организации немецкий ученый *Макс Вебер.* Он же высказал верное предположение, что формальная организация, как правило, стремится превратиться в *бюрократическую* систему. Он довольно высоко оценивал роль бюрократии, утверждая, что без нее невозможен технический, технологический, организационный прогресс. Вебер сформулировал основные черты бюрократии идеального типа. Этот тип предполагает следующие свойства: управленческая деятельность совершается постоянно; существует потолок, сфера власти и компетенции на каждом уровне и для каждого субъекта в аппарате управления; вышестоящий руководитель осуществляет контроль за нижестоящим чиновником, который отделен от собственности на средства управления, а должность отделена от субъекта, выполняющего административные функции; управленческая работа становится особой профессией; существует система подготовки чиновников, управленческие функции документируются; в управлении главным является принцип безличности.

Вебер утверждал, что главное достоинство бюрократии — высокая хозяйственная и экономическая эффективность. Ее обеспечивают точность и быстрота в работе, знания и постоянство управленческого процесса, служебная тайна и субординация, единоначалие и экономичность, сведение к минимуму конфликтов и уважение профессионализма коллег. Таковы, по Веберу, главные достоинства бюрократического управления организацией.

Но уже в конце XIX и в начале XX вв. он высказал немало верных мыслей относительно опасности, которую несет в себе усиление бюрократии в формальных организациях, в обществе в целом. Вебер полагал, что бюрократия может превратиться в класс, если ее деятельность не будет жестко контролироваться государством. Среди главных недостатков бюрократии он называл игнорирование специфики конфликтных ситуаций, деятельность в жестко определенных рамках, по шаблону, т.е. отсутствие какого-либо творчества в работе, злоупотребление властью. Чтобы бороться с этими и другими негативными тенденциями в деятельности бюрократии, ученый предлагал, как отмечалось выше, систему контроля, гарантий, ограничивающих власть бюрократов. Одним из условий, порождающих всевластие бюрократии, по праву считается отсутствие полной информации об их деятельности. Это положение, безусловно, справедливо.

Точка зрения Вебера на роль бюрократии в формальной организации, в обществе подвергалась и подвергается основательной критике, хотя в последние десятилетия наблюдается своего рода ренессанс его идей, которые освобождаются от устаревших представлений, модернизируются. Например, разделяют власть бюрократа и власть специалиста: первому подчиняются в силу приказа, второму — в силу авторитета, признания его профессиональной подготовки, глубокого знания дела. Поэтому подчинение во втором случае добровольное, тогда как в первом — принудительное. Какому способу управления отдать предпочтение, какой стиль руководства эффективнее — вопрос далеко не праздный. В нынешнем обществе информационной цивилизации острой проблемой оказывается определение самостоятельности специалистов. Считают, что эта самостоятельность должна проявляться в оперативной формулировке целей, постановке задач, выборе способов деятельности, использовании знаний и контроле исполнения.

Проблема противоречия между бюрократической организацией управления и творческой работой, предполагающей восприимчивость ко всем новшествам — это вопрос выживаемости любой формальной организации в условиях рыночной экономики. Готовность организации признать и внедрить нововведение в немалой степени зависит от наличия в организации таких норм и правил, которые поощряют творческую деятельность. Даже в традиционных обществах существуют нормы, которые поощряют (материально и морально) творческую, конструктивную деятельность субъектов формальных организаций (например, кружки качества в Японии). Но всюду, в техногенных или традиционных обществах, всегда приходится преодолевать сопротивление бюрократии. Французский социолог *М. Крозье* отмечает, что характер сложившихся в бюрократической организации связей и отношений препятствует инновациям (иерархия служебных зависимостей, желание монопольно владеть информацией, решать судьбы вверенных субъектов, определять экономическую, социальную политику — слишком лакомый кусок, чтобы можно было легко от него отказаться). Наделенный соответствующими полномочиями чиновник считает действия подчиненных правильными, если они соответствуют приказам, уставам, внутреннему распорядку организации, учреждения. Малейшее отступление от этих правил ведет к санкциям. Такой подход к оценке деятельности подчиненных не поощряет творчества, культивирует конформизм поведения, мышления, приучает жить по принципу: «Чего изволите? Как скажете, так и сделаю».

Американские исследователи *П. Блау* и *Т. Скотт* справедливо подметили, что бюрократия стремится к однотипности в организационных системах. Разнородность задач, функций и элементов организации создает возможности для внедрения новинок техники и технологии, большей оптимизации управления, но затрудняет руководство. Проведя эксперименты, собрав большой эмпирический материал, они доказали, что организации, выполняющие простые задачи, решают их лучше при иерархической структуре управления. А группы, решающие сложные проблемы, носящие комплексный характер, показывают лучшие результаты не при иерархической, а при горизонтальной структуре организации, когда организационные отношения более демократичны, менее заформализованы.

Бюрократия стремится к тому, чтобы вывести за скобки, исключить собственно личные интересы субъектов, занятых в сфере управления, перевести эти интересы во всеобщие интересы организации. Материальные интересы индивидов связаны не столько с задачами, целями организации, сколько с существованием конкретных подразделений организации, формами их существования, регламентации. В свое время Маркс говорил о существовании особого корпоративного интереса бюрократии в государстве. В таком случае цели формальной организации превращаются в средства поддержания ее устойчивости, материальных интересов правящей элиты.

В обществе параллельно с формальными возникают и функционируют *неформальные организации.* Они появляются не по приказу или решению администрации, а стихийно или сознательно для решения социальных потребностей. Неформальные организации — это спонтанно сложившаяся система социальных связей, взаимодействий. В них действуют свои, отличные от формальных структур нормы межличностного и межгруппового общения. Они возникают и действуют там, где формальные организации не выполняют каких-либо функций, важных для общества. Неформальные организации, группы, объединения компенсируют недостатки формальных структур. Как правило, это самоорганизованные системы, создаваемые для реализации общих интересов субъектов организации.

Член неформальной организации более самостоятелен в достижении индивидуальных и групповых целей, располагает большей свободой в выборе формы поведения, взаимодействия с другими индивидами организации, группы. Это взаимодействие в большей степени зависит от личных привязанностей, симпатий. Отношения с другими субъектами не регламентированы приказами, установками руководства, предписаниями. Решения организационных, технических и других задач чаще всего отличаются творчеством, оригинальностью. Но в таких организациях или группах нет жесткого регламента, дисциплины, и подобная организация, группа менее устойчива, более пластична и подвержена изменениям. Ее структура и отношения в ней во многом зависят от складывающейся ситуации.

Таким образом, каждая из разновидностей организации имеет свои достоинства и недостатки. Современный менеджер, юрист, предприниматель должны иметь об этом ясное представление, чтобы умело использовать в практической работе их сильные стороны.