**СОЦИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ. Характерные черты организации**

Термин "организация" (от франц. organisation, позднелат. оrganiso - 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 2Ч2=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 ис "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. Типы формальных организаций**

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.

Люди вступают в формальные организации по целому ряду причин. Социолог Амитаи Етциони 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 унизительную 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. Веберовская концепция бюрократии**

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.

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. 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.