Реферат

«Организации»

По степени упорядоченности можно различать следующие типы социальных групп: толпа, публика, социальная организация.

**Толпа** — кратковременное скопление людей, которых собрал в одном месте общий интерес.

Это, например, болельщики на футбольном матче, участники политического митинга, пассажиры в одном поезде, люди, собравшиеся на праздничном карнавале, фестивале, дискотеке.

Когда интерес собравшихся вместе людей исчезает, толпа рассеивается. После окончания хоккейного матча болельщики покидают стадион, после закрытия универмага покупатели покидают помещения. В толпе люди ведут себя не как знакомые, а как посторонние. В толпе нет единых норм и привычек поведения, нет предшествующего опыта взаимодействия, нет групповой структуры.

Один из первых исследователей толпы французский социолог Г. Лебон (1841-1931) рассматривал ее как опасную разрушительную силу. Толпа, возбужденная общими эмоциями, готова следовать за любым лидером, если он обладает силой психологического воздействия (например, Гитлер). Толпа легко поддается психологическому заражению, внушению, подражанию.

Мысли людей в толпе подчиняются общему настроению и часто направляются на удовлетворение низменных инстинктов. Чем дольше человек находится в толпе, тем меньше он себя рационально контролирует, тем больше он захвачен общими эмоциями и тем легче заразить его дурными страстями и толкнуть, например, на драки, погромы, коллективные разрушительные или развратные действия.

**К размышлению.** Случались вам оказаться в толпе? Вспомните, как вели себя окружавшие вас люди. Какие чувства вы испытывали?

Французский социолог Габриэль Тард (1843-1904) в книге «Мнение и толпа» провел сравнение публики и толпы. В толпе психическое единство создается вследствие физического контакта, нахождения в одном месте. Публика представляет собой духовную общность, члены которой территориально рассредоточены.

**Публика** — социальная группа, члены которой физически рассредоточены, но духовно связаны единством мнений.

Согласно Г. Тарду, публика — это продукт Нового времени. Расцвет публики наступает с появлением газет, а затем радио и телевидения. Средства массовой информации формируют общественное мнение, разделяя общество на большие группы, одинаково относящиеся к тем или иным событиям. Кандидаты в депутаты или на пост президента страны тратят огромные средства, чтобы создать благоприятное мнение о себе. Промышленные компании расходуют миллионы долларов на рекламу своей продукции. Все это адресовано публике.

От толпы ипублики следует отличать **организации.** Их главные особенности:

* упорядоченность, согласованность, скоординированность действий членов организации;
* существование информационных связей, обеспечивающих единство и согласованность действий;
* наличие общей цели деятельности членов организации.

Завод, магазин, финансово-промышленная корпорация, школа, университет, футбольный клуб, акционерное общество, профсоюз, политическая партия, государство — все это организации.

Еще в древности люди заметили, что организованное объединение усилий нескольких лиц дает куда больший результат, чем простое их сложение. При умелом сочетании сил получается формула: 2 + 2 = 5 (или 7, 8, 9...). Например, передавать арбузы с берега на баржу из рук в руки по цепочке эффективнее, чем каждому носить от начала до конца свою ношу. Но здесь все работники выполняют однородные операции.

Эффект организации многократно возрастает, если в ней применяется внутреннее **разделение труда.** Так, в футбольных командах выделяются нападающие, полузащитники, защитники, вратари. Смешать все эти амплуа — значит резко понизить качество современного футбола. Тайна организации коренится в объединении и согласовании индивидуальных и групповых действий, в направлении их на решение общих задач.

В социологии различают первичные и вторичные группы. Первичные состоят из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются личные отношения, основанные на их индивидуальных особенностях и затрагивающие многие стороны их жизни. В отличие от этого вторичные группы образуются из людей, между которыми совсем не обязательно должна быть эмоциональная взаимосвязь. Их взаимодействие обусловлено лишь стремлением к достижению некоторой цели. **Организации — основной** тип **вторичных групп.**

Организация — это группа людей, действующих совместно и упорядочение во имя достижения обшей цели

Среди различных форм организаций можно выделить харизматические группы, добровольные ассоциации, учреждения тотального типа, административные (бюрократические) организации.

**Харизматические группы** образуются вокруг лидера, обладающего особым обаянием и авторитетом — харизмой. Типичный пример — Христос с его учениками. Члены таких групп боготворят своего лидера и служат ему верой и правдой. Отношения между ними неупорядочены **и** зависят от степени близости к лидеру.

Однако со временем в группе формируются правила поведения **и** традиции, и она становится упорядоченной организацией с чинами, должностями **и** пр. Происходит то, что М. Вебер назвал «рутинизацией харизмы». По этому пути формировалась христианская церковь после Христа. «Рутинизация харизмы» есть проявление свойственной всем фрактальным системам тенденции к иерархизации их структур.

**Добровольные ассоциации** характеризуются тем, что:

* они образуются для удовлетворения или защиты общих интересов их членов,
* членство в них является добровольным,
* они не связаны с правительственными органами.

К ним относятся, например, профсоюзы, кассы взаимопомощи, научные общества (географическое, энтомологическое, психологическое и др.), любительские общества (филателистов, книголюбов и т. д.), ассоциации выпускников учебных заведений и пр.

**Учреждения тотального типа** в отличие от добровольных ассоциаций создаются с целью защиты интересов государственных, религиозных, национальных и т. д. Это тюрьмы, исправительно-трудовые колонии, больницы, дома престарелых, учебные заведения, военные казармы, монастыри. Их обитатели часто изолируются от мира и создают собственную внутреннюю субкультуру.

**Административные организации** (их иногда называют также **«бюрократиями»)** функционируют по строгим правилам, диктующим распределение обязанностей между сотрудниками. Каждый из них занимает определенное место и должен выполнять определенные функции. Здесь необходимо наладить рациональные механизмы взаимодействия сотрудников и направить их усилия в русло деятельности, приносящей пользу организации.

Это достигается лучше всего тогда, когда организация приобретает четкую иерархическую структуру и формирует систему управления своей деятельностью.

Если в обществе социальная стратификация распределяет людей по сословиям, классам, кастам и т. д., то в социальной организации иерархия распределяет людей по **должностям.** Иерархическая структура имеет вид пирамиды. Чем выше уровень, тем меньше число лиц, занимающих этот уровень. Вертикальная дифференциация неизбежно порождает элиту, стоящую на вершине пирамиды.

Между людьми разных уровней иерархической пирамиды действует отношение субординации. Это означает, что работник верхнего уровня может отдавать распоряжения работнику низшего уровня, но не наоборот. Разделение труда идет не только «по горизонтали», но и по «вертикали» (решение и исполнение). Благодаря этому достигается централизация управления и интеграция индивидуальных действий.

Иерархия есть система власти. *Власть есть способность определять действия других людей.* Лицо может применять власть благодаря занимаемому положению, должности, месту в организации. Подчинение власти основано на юридических законах, служебных инструкциях, принятых в организации нормах поведения. Эффективность власти обеспечивается контролем за выполнением работниками своих обязанностей и санкциях за их нарушение.

Если иерархия характеризует статику организации, то управление определяет ее динамику. Управление деятельностью организации может быть стихийным, традиционно-нормативным, ценностным и властным.

При стихийном управлении в организации нет никакого управляющего органа *—* носителем информации о деятельности является вся организация как целое. Цели и программы поведения ее членов регулируются в самом процессе их взаимодействия (примеры: рыночная организация экономики, Интернет).

**Традиционно-нормативное управление** осуществляется с помощью обычаев и традиций, которые усваиваются членами организации от предшествующих поколений. Эти обычаи и традиции представляют собой как бы одинаковые для всех членов организации «пакеты» информации, которые обеспечивают единство целей и программ их деятельности. Такого рода организации обычно стабильны в течение долгого времени **и** консервативны (например, община: в ней верность «заветам предков» определяет постоянное воспроизведение форм деятельности — в этом тайна долгой исторической жизни общинных порядков).

При **ценностном управлении** деятельность каждого члена организации регулируется его ценностными ориентациями, а единство их действий складывается благодаря общности этих ориентации (пример: джазовая импровизация).

**Властное управление** предполагает существование особого управляющего органа — аппарата управления. Это орган власти. Он определяет цели и программы деятельности всей организации и распределяет между ее членами информацию, из которой они должны исходить в своих действиях. Властное управление — это руководство организацией лицами, стоящими на верхних ступенях иерархии. Оно обычно предполагает **единоначалие главного руководителя** — лидера, директора, президента.

Методы руководства характеризуются целенаправленным воздействием на человека или группу с целью регулирования их деятельности. Существуют следующие виды методов руководства:

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

Типичная структура управленческого аппарата включает три уровня: руководители низшего, среднего и высшего уровня. Однако в крупных компаниях может быть по крайней мере пять уровней: низшее звено, младшее звено, среднее звено, старшее звено, высшее звено. В вооруженных силах, в отраслевых государственных органах управления может быть значительно большее число уровней руководства (40-50 и даже более).

В современных условиях функции руководителя разрослись и значительно усложнились. Квалифицированно решать все вопросы руководства большой организацией одному человеку становиться невозможно. Руководитель создает при себе штаб — различные вспомогательные службы, выполняющие консультативные, технические, организаторские функции. Структура управления принимает разветвленный характер. Она включает целую сеть относительно самостоятельных подразделений (отдел рекламы, отдел кадров, конструкторский отдел, отдел снабжения, отдел маркетинга, бухгалтерия).

Руководство всегда строится на основе власти **и** полномочий, на подчинении нижестоящих вышестоящим, на явном или скрытом давлении одних на другие, на неравенстве, на неодинаковом доступе к социальным и экономическим благам. Руководство может осуществляться демократически или авторитарно, но в любом случае деятельность человека в организации будет ограничена рамками норм и правил. В организации человек попадает в прочную сеть предписанных ролей и ценностей. Человеку остается либо принять установленные в организации порядки, либо вырваться из сетей организации. Если выход из организации затруднен, то человек может погибнуть — или же сломить эту организацию.

На вершине иерархии находятся самые привилегированные должности. Их гораздо меньше, чем непривилегированных. Таким образом, и претендентов на продвижение больше, чем под них уготовано мест. Продвижение по служебной лестнице иногда, но далеко не всегда, связано с неблаговидными действиями — «подсиживанием», коррупцией, протекцией, клеветой. Однако продвижение наверх всегда связано с подчеркиванием и усилением неравенства между людьми.

Многие идеологи социализма и коммунизма были склонны воспринимать любое неравенство как несправедливость. Коммуны, которые основывали идейные борцы за переустройство общества, создавались и первоначально управлялись коллективно, что соответствовало идеалам революционеров. Однако они неизбежно сталкивались с провалами в организации труда, слабым управлением, противоречиями между ее членами.

Опыт показал, что рано или поздно наступает кризис, когда коммуна либо должна превратиться в организацию с иерархической структурой, либо полностью развалиться, обнаружив свою неспособность решать совместные, прежде всего производственные, задачи, где требуются жесткое управление и субординация. Но иерархическая организация отрицает коммунистические идеалы.

Большинство коммун погибало в том момент, когда **функцию** управления **узурпировали один или несколько индивидов.** Идейные творцы коммуны на практике были вынуждены отказываться от своего замысла. Они либо распускали коммуну, либо покидали ее, не желая больше поддерживать организацию, которая встала на путь утверждения неравенства и, следовательно, по их мнению, несправедливости.

Слой должностных лиц («чиновников»), работающих в аппарате управления, образует **бюрократию.** Образцом ее является государственный аппарат управления. Если он состоит из людей честных и неподкупных, если его штаты набираются из специально обученных чиновников, то они будут относиться к подчиненным объективно, беспристрастно, по принципу — «перед законом все равны». Основной закон бюрократии — четкое и безошибочное функционирование, направленное на максимальный результат. М. Вебер рассматривал бюрократию как необходимый элемент управленческой системы во всякой достаточно развитой организации.

Вместе с тем многие исследователи отмечают негативные тенденции, которые свойственны бюрократии. Чиновники нередко нарушают законы **и** правила, пренебрегают служебными обязанностями, действуют по шаблону, не учитывают особенностей конкретного дела, невосприимчивы к нововведениям, выдвигают на первый план личные интересы, помогают только тем, кто вызывает у них симпатию. Самым распространенным злом в бюро кратической системе является взяточничество.

Бюрократия имеет тенденцию вырождаться в **олигархию** — режим, при котором власть принадлежит узкому кругу лиц: высших чиновников, военных, богачей. Олигархия (от греч. *oliyapxia —* власть немногих) противоположна демократии (от греч. *децократш —* власть народа). Впервые эту тенденцию обнаружил Роберт Михельс (1876— 1936), назвавший ее «железным законом олигархии».

В европейских странах конца XIX — начала XX в. быстро образовывались социалистические партии. Они провозглашали принципы демократии и широкого привлечения трудящихся к управлению, однако всю полноту власти в них захватывали влиятельные лидеры, как это происходило и в консервативных, либеральных и иных партиях.

Наблюдения за партийной борьбой натолкнули Михельса на широкое историческое обобщение: большая социальная организация стремится к олигархии в управлении. «Кто говорит об организации, тот говорит об олигархии», — заявил Р. Михельс. Иначе говоря, в обществе, где доминируют крупные формальные организации, неизбежно нарастает концентрация экономической, политической и социальной власти в руках тех, кто занимает командные посты в этих организациях.

Механизм превращения бюрократии в олигархию может быть описан следующим образом. Лидер, встав во главе организации, получает власть, которую он стремится укрепить и увеличить. Он концентрирует информационные потоки в организации, направляет их в выгодном для себя русле, пресекает попытки подорвать свой авторитет.

Он убеждает подчиненных в правильности собственного взгляда на вещи, а также стремится возвести свою позицию в норму, в общепринятые ценности. Так формируется идеология организации. Лидер продвигает молодых чиновников, но, как правило, из тех, кто идет за ним. Следовательно, умножается число его сторонников в бюрократической системе и растет влияние его идеологической доктрины. Массы в организации постепенно превращаются в поклонников лидера.

Их преклонение еще больше возвеличивает власть лидера. Она усиливается поддержкой снизу. Лидер проводит на работе все время, а рядовые члены организации могут посвятить ей только часть своего времени. Они доверяют лидеру принимать за них важные решения: он знает больше других (компетентность) и он заслужил это право преданностью общему делу. Массы готовы доверять лидеру даже свою судьбу, свою жизнь: при необходимости они идут в бой, на смерть за идеалы своей организации. Так в организации воцаряется олигархия.

А что же демократия? Неужели она разбивается о щит аппарата управления и монолит олигархов?

В действительности возможны различные режимы управления организацией, в том числе *такой, когда олигархия поддерживает демократию, а демократия — олигархию.* Еще Вебер заметил, что стремление к демократии, свободному обществу требует бюрократизации социальных организаций. В самом деле, соблюдение основных прав и свобод человека и гражданина напрямую зависит от бюрократии, которая гарантирует их неприкосновенность.

Ведь наиболее надежным гарантом прав человека выступает система правосудия государства. Но эта система — одна из самых бюрократизированных. Судопроизводство опирается на многочисленные законы и подзаконные акты, разбирает конкретные дела в течение месяцев и даже нескольких лет, выясняет мельчайшие обстоятельства дела, скрупулезно соблюдает букву закона. Однако именно суд защищает свободное общество от произвола.

Точно так же система свободных выборов не обходится без деятельности избирательных комиссий, без регистрации кандидатов, составления списков избирателей по месту жительства, оформления бюллетеней для голосования, проведения проверок. Таким представляется современное цивилизованное демократическое общество. Однако мы видим, что это цитадель свободы и бюрократии (олигархии) одновременно. **Демократия невозможна без бюрократии.**

**Но бюрократия и олигархия без демократии возможны.** В этом случае организация превращается в систему с авторитарным или тоталитарным режимом управления.

Чтобы этого избежать, необходимо в организации установить верховенство закона, незыблемость прав и свобод человека, сменяемость руководства через свободные выборы. Механизм выборов должен быть строго прописан в официальном законе. В этом случае возникает легальная и периодическая возможность сменять руководство социальной организации. Придя к власти после выборов, новая группа лиц быстро организует бюрократическую структуру управления, доводит ее до олигархического уровня и превращается в правящую элиту. Однако к новым выборам она должна доказать массе, что имеет право и дальше управлять организацией. В противном случае она будет заменена новой элитой. Современное демократическое общество предстает в виде регулярной и легальной смены правящих элит при бюрократическом механизме управления. В нем демократия и бюрократия поддерживают друг друга. Демократия обеспечивается бюрократическими структурами организации, а бюрократия не деградирует, не разлагается, а сохраняет эффективность своей деятельности за счет вливания в нее «новой крови»: периодического вхождения в ее состав новых лиц и удаления старых кадров после очередных выборов.