**Социальная иерархия и ее законы**

Ирина Олеговна Тюрина, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии Российской академии наук.

На многих современных предприятиях и в организациях управленческие структуры строились в соответствии с принципами управления, сформулированными еще в начале XX века. При этом главное внимание уделялось разделению труда на отдельные функции и соответствию ответственности работников управления предоставляемым им полномочиям. В течение многих десятилетий организации создавали так называемые формальные структуры управления, получившие название иерархических, или бюрократических, структур.

Концепция иерархической структуры была сформулирована М. Вебером, разработавшим нормативную модель рациональной бюрократии. Она исходила из следующих принципиальных положений:

четкое разделение труда, следствием которого является необходимость использования квалифицированных специалистов по каждой должности;

иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим;

наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения управленцами своих задач и обязанностей;

дух формальной обезличенности, с которым официальные лица выполняют свои обязанности;

осуществление найма на работу в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к данной должности.

Что же такое иерархия? Иерархия (от греч. hieros — священный и arche — власть) — 1) расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему; 2) порядок подчинения низших должностей, подразделений, органов высшим; 3) расположение служебных званий, чинов в порядке их подчинения (иерархическая лестница).

Мы же будем понимать под иерархией совокупность должностей, позиций и рабочих мест, выстроенных в восходящем порядке от наименее престижных и наименее вознаграждаемых к наиболее престижным и наиболее вознаграждаемым. Везде, где существует иерархия, существует неравенство позиций и уровней управления. С социологической точки зрения неравенство некорректно оценивать в этических терминах, поскольку оно выполняет как негативную, так и позитивную функции.

Природа иерархии и мобильности состоит в превосходстве одних над другими. Люди, наделенные властью, располагаются наверху общественной пирамиды, другие, лишенные ее, — внизу. Такой порядок называется иерархическим. Любая иерархия может быть представлена в виде пирамиды, состоящей из трех основных уровней — верхнего, среднего и нижнего. В управленческой иерархии это уровни управления, в социальной — классы.

Социальная иерархия устроена таким образом, что внизу (в основании пирамиды) находится большинство населения, а наверху — большинство благ и привилегий, к которым стремятся люди (власть, богатство, влияние, льготы, престиж). Социальные блага — это дефицитные ресурсы, которые присутствуют или доступны наибольшему количеству людей в наименьшем числе.

Если верх и низ социальной пирамиды уподобить полюсам магнита, то окажется, что между ними возникает напряжение, которое можно назвать социальным. Действительно, те, кто находится внизу, считают, что блага распределяются неравномерно и, более того, несправедливо: меньшинство населения владеет большей частью национального богатства. Возникает желание перераспределить все так, чтобы каждому досталось поровну.

Более медленный и консервативный способ перераспределения богатства заключается в продвижении наверх не группой или массой, а в одиночку. Такой путь не требует разрушений: просто каждый, кто желает, и у кого есть возможности, делает личную карьеру. Продвижение наверх называется восходящей мобильностью.

Людям свойственно стремиться снизу вверх, а не наоборот. Каждый желает жить лучше и никто — хуже. По возможности мы, обгоняя друг друга, устремляемся наверх — туда, где больше власти, привилегий и благ. Конечно, далеко не все испытывают страсть к обогащению или власти, но жить лучше хочет каждый. Одни видят лучшую жизнь в приобщении к духовному, другие — к материальному.

Итак, явление восходящей мобильности (движение снизу вверх) формируется только там, где большинство благ и большинство людей находятся на разных полюсах социальной шкалы. Если то и другое соединить, никто не захочет продвигаться наверх. Восходящей мобильности соответствует явление, которое мы будем называть мотивацией достижения.

**Социальные законы иерархии**

Мы уже сказали о том, что социальную иерархию можно представить в виде пирамиды, построенной исходя из ряда законов.

Первый закон: количество вакансий, расположенных внизу, всегда больше количества вакансий, расположенных наверху. Под вакансиями нужно понимать или рабочие места, или должности, или позиции в формальной структуре организации. Благодаря тому, что вакансий наверху меньше, а желание занять их присутствует у большинства, появляется возможность отбирать людей: возникает конкуренция. Принцип пирамиды в управлении предполагает отбор среди претендентов на свободные вакансии. Чем выше уровень иерархии, тем выше уровень вознаграждения, тем ближе дефицитные блага.

Второй закон: количество социальных благ, которые получают те, кто находится наверху, всегда больше количества социальных благ, получаемых теми, кто находится внизу. Таким образом, мы получаем обратную (перевернутую) пирамиду.

Из двух универсальных законов вытекает третий — закон социального неравенства. Согласно этому закону, в социальной иерархии большинством социальных благ всегда обладает меньшинство населения, и наоборот. Между двумя социальными полюсами (теми, кто находится внизу и имеет мало, и теми, кто располагается наверху и обладает многим) возникает социальное напряжение, переходящее в социальный конфликт. Люди, находящиеся внизу, стремятся переместиться наверх. В этом случае можно говорить о позитивной мотивации, ибо люди желают сменить свое низкое положение на более высокое и заполучить большее количество социальных благ. Когда речь заходит о тех, кто расположен наверху, мы сталкиваемся с явлением негативной мотивации людей, не желающих добровольно расстаться со своим положением и социальными возможностями.

Тесно связанный с ним четвертый закон — закон социальной поляризации гласит: в любом обществе существует две экстремальные точки, в которых количество благ и вакансий находится в обратно пропорциональной зависимости. Этот закон описывает уже знакомую нам ситуацию, при которой большинство людей обладает меньшинством социальных благ, а меньшинство людей — большинством благ. Социальная поляризация предполагает отсутствие в составе населения среднего класса, который заполняет пространство между полюсами и делает переход от одного полюса к другому постепенным, либо столь незначительное его присутствие, которое не дает ему возможности оказывать существенное влияние на процесс распределения собственности и определение профиля стратификации.

Из закона социальной поляризации вытекает пятый закон — закон социальной дистанции, в котором нашли отражение несколько эмпирически наблюдаемых признаков:

1. чем больше уровней в иерархии, тем дальше отстоят друг от друга полюса богатства и бедности;

2. чем больше уровней в иерархии и чем длиннее общая дистанция либо расстояние между соседними статусными позициями, тем труднее отдельному индивиду преодолеть эту дистанцию в течение своей жизни;

3. чем больше уровней в иерархии и длиннее дистанция между полюсами, тем:

менее прозрачной для общественности является социальная пирамида;

труднее низам контролировать действия верхов;

шире диапазон свободы маневра и выше вероятность использования верхами нелегитимных действий;

с большей вероятностью люди, занимающиеся поддержанием этой пирамиды, будут стремиться к ее сохранению, а не изменению;

в большей степени судьба каждого отдельного чиновника будет зависеть не от его личных способностей, а от общих правил игры и существующих в иерархии традиций;

с большей вероятностью продвижение на следующую ступеньку будет определено не конкурсными правилами, а старшинством и выслугой лет;

вероятнее, что сложность прохождения каждого последующего уровня будет возрастать, а пропускные фильтры становиться жестче.

Сравнив управление в рыночном и нерыночном обществах, сопоставив многочисленные исторические свидетельства, социолог может сделать вывод о том, что в административной системе субъекты управления (чиновники) заинтересованы в сохранении иерархии больше, чем в менеджменте. Если мы возьмем в качестве объекта исследования рыночное общество и сравним между собой государственный и частный сектора его, окажется, что в государственном секторе госслужащие заинтересованы в поддержании иерархических отношений в большей, чем в частном секторе, мере.

Отсюда можно вывести еще один, шестой, универсально-исторический закон управления — закон сохранения status quo иерархии, который гласит: чем больше выгод (благ, льгот, преимуществ) сулит субъектам управления социальная иерархия, тем выше их мотивация сохранять, а не разрушать ее. Пример знаменитого института кормленщиков, существовавшего на Руси с незапамятных времен, убеждает нас в том, что если служилые люди, поставленные на места центральными органами власти, получают средства существования исключительно за счет сборов с местного населения, они в максимальной степени заинтересованы сохранить сложившуюся систему неприкосновенной. Если в организации, не важно крупной или средней, служебное продвижение основано на принципе старшинства, и каждый ждет своей очереди, то заинтересованность в изменении существующего положения дел будет выше у тех, кто получил от этой системы наименьшее количество благ, и наоборот. Иными словами, старослужащие, исчерпавшие резерв мобильности и поднявшиеся по иерархии на максимально доступную им позицию, будут считать действующую в организации систему справедливой и эффективной. Напротив, молодые сотрудники, ждущие своей очереди и находящиеся внизу пирамиды, будут относиться к ней более негативно.

Но чем сильнее заинтересованы в сохранении существующей системы управления ее субъекты, чиновники, тем ниже скорость ее социального обновления, тем меньше количество управленческих инноваций, приходящихся здесь на единицу времени. Назовем это утверждение седьмым закономуправления.

Скорость социального обновления систем управления разного типа неодинакова. В рыночном обществе она выше, в нерыночном ниже. Поскольку управление развивается, т. е. внедряет разное количество управленческих методов, принципов и техник, радикально меняющих положение дел, с неодинаковой скоростью, по прошествии некоторого времени между двумя типами обществ образуется разрыв во времени. Он показывает насколько нерыночное общество отстало в своем развитии от рыночного.

В рыночном обществе, которое по природе своей заинтересовано в малоуровневой иерархии и быстрой ротации кадров, социальное время движется быстрее и количество новаций, приходящихся здесь на единицу времени, выше. В масштабе всего общества, как и на уровне отдельной организации, управление строится, создается и функционирует по поводу распределения дефицитных благ.

Напомним, что благо — это все то, что способно удовлетворять повседневные жизненные потребности людей, приносить им пользу. Выше других ценятся дефицитные блага, а именно то, чего недостает, как правило, к ним относят власть, доход, образование и престиж. Если денег на всех не хватает, возникает необходимость в разумном распределении их среди групп населения. В социалистическом обществе социальные и экономические блага стремились распределить поровну, независимо от трудового вклада, привилегий или социального положения. Таков социалистический идеал, воплощающийся в реальном обществе с большими или меньшими отклонениями. При капитализме никаких идеалов не выдвигают, а блага распределяются на основе конкурентной борьбы и рыночных механизмов. Поскольку конкурентоспособность людей различается, постольку блага достаются всем далеко не в равной мере, зато пропорционально личному трудовому вкладу.

Дефицитным благом можно сделать не все, что угодно, а только то, в чем человек нуждается, т.е. то, в чем у него есть потребность. В переводе на язык экономики потребность — это спрос. А он, как известно, рождает предложение.

Как мы выяснили, наибольшее количество социальных благ в пирамиде концентрируется наверху, наименьшее — внизу. Люди устремляются не сверху вниз, а снизу вверх. Но на их пути общество выстраивает систему фильтров-барьеров. Почему это происходит? Американские социологи У. Мур и К. Дэвис создали теорию социальной стратификации и управленческой иерархии, согласно которой самые ценные должности в обществе располагаются наверху; принимаемые там управленческие решения наиболее важны.

Если любое решение и ошибка среднего менеджера (управленца) касаются ограниченной совокупности людей и всегда могут быть исправлены вышестоящим руководством, то ошибки и решения топ-менеджеров касаются всей популяции и никем не исправляются, а их деятельность не страхуется.

Рационально устроенная организация — будь то общество в целом или отдельная компания в частности — базируется на ряде аксиом, которые можно сформулировать следующим образом:

Аксиома 1. Высшие управленческие посты в организации должны занимать самые способные и квалифицированные сотрудники.

Аксиома 2. Чем выше позиция в иерархии, тем более способным и квалифицированным должен быть занимающий ее менеджер.

Аксиома 3. Чем выше позиция в иерархии, тем более качественными должны быть принимаемые менеджером управленческие решения.

Аксиома 4. Наиболее качественные управленческие решения должны приниматься на самом верхнем уровне иерархии.

Аксиома 5. Чем выше качество принимаемого менеджером решения, тем выше должна быть его ответственность перед теми, кого это решение касается.

Аксиома 6. Чем выше ответственность менеджера за принимаемое им решение, тем больше властных полномочий для проведения его в жизнь он должен иметь.

Аксиома 7. Чем выше качество и ответственность за принимаемое решение, тем более жестким должен быть отбор кандидатов, претендующих на высокие позиции в иерархии.

Аксиома 8. Максимально жесткими фильтры-барьеры должны быть на верхних ступеньках пирамиды.

Ни одна организация не сможет функционировать долго и успешно, если все интеллектуальные силы ее сконцентрируются внизу или посредине, а все бездарности окажутся наверху. Такая организация просто развалится. Жизненный принцип успешной организации гласит: самым талантливым и образованным открывай зеленую улицу наверх.

Согласно функциональной теории стратификации, самые высшие посты должны занимать наиболее подготовленные люди. Здесь действует механизм заинтересованности (мобильности). Но при этом должны существовать и механизмы обратной (нисходящей) мобильности, под которыми следует понимать такие процедуры, как разжалование в военном чине и увольнение, лишение титулов и привилегий и т. п.

Отсюда следует важный вывод: механизм социальной мобильности симметричен относительно позитивных и негативных санкций. Общество, в котором не существует механизма рекрутирования (выдвижения) талантливых людей и их дальнейшего продвижения, становится менее стабильным.