**Социальные группы и институты**

**Содержание**

Лекция 1. Социальная деятельность и социальные группы 2

Основные понятия 2

Словарь 2

1.1.1. Поведение, социальные действия, взаимодействия 3

1.1.2. Социальные группы. Типология социальных групп 5

Лекция 2. Социальная стратификация 9

Основные понятия 9

Словарь 9

1.2.1. Социальное неравенство: сущность, причины, значение 10

1.2.2. Стратификация общества 10

1.2.3. Исторические типы социальной стратификации 12

Лекция 3. Социальные институты 14

Основные понятия 14

Словарь 14

1.3.1. Сущность, признаки, функции социальных институтов 14

1.3.2. Семья как социальный институт 17

Лекция 4. Социальная организация и управление 18

Основные понятия 18

Словарь 18

1.4.1. Сущность и структура социальной организации 19

1.4.2. Процессы управления в организациях 21

**Основная литература** 26

**Дополнительная литература** 26

## Лекция 1. Социальная деятельность и социальные группы

###

### Основные понятия

Активность, деятельность, поведение, социальное действие, мотив, мотивация, интеракция, социальные отношения, группа, квазигруппа, толпа, социальная организация, малая группа, социальная общность, диада, триада, лидер, ингруппа, аутгруппа, референтная группа.

### Словарь

1. **Активность** — присущая всем живым существам способность реагировать на окружающую среду.
2. **Деятельность** — совокупность взаимосвязанных актов (действий), направленных на достижение цели и побуждаемых потребностями.
3. **Поведение** — 1. Изменение, движение или ответ объекта, человека, системы, действующих в специфическом контексте. 2. Внешне заметный ответ организма животного либо человека на воздействие окружающей среды (психологич. подход). Поведение — внешняя форма проявления деятельности.
4. **Социальное действие** — 1. Выражение какого-либо вида или ряда видов социального поведения. 2. Вид деятельности или поведения. 3. Частично осознанный поступок, преследующий более или менее ясные цели.
5. **Мотивация**— побудитель поведения. Мотивация подразделяется на *внутреннюю* – осуществление потребности, ведущее к личному удовлетворению, и *внешнюю* – получение вознаграждения, не относящегося к лично необходимому.
6. **Интеракция или взаимодействие —** 1. Система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической причинной зависимостью. 2. Процессы и способ, которым социальные акторы взаимодействуют друг с другом, особенно в соприкосновениях лицом к лицу.
7. **Социальный актор** – человек, занимающийся социальной деятельностью.
8. **Социальные отношения —** упорядоченные устойчивые социальные взаимодействия.
9. **Социальная группа —** 1. Коллектив или множество индивидов (людей или вещей), ограниченных неформальными либо формальными критериями членства. 2. Ряд людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, ощущают свою принадлежность к группе и воспринимаются другими, как члены данной группы.
10. **Вторичная группа** – совокупность людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей.
11. **Первичная группа** – небольшое количество людей, между которыми устанавливаются прямые контакты, отражающие многие аспекты их личностных свойств, и складываются устойчивые эмоциональные отношения.
12. **Номинальные группы —** социальные категории, выделяемые статистиками для учета населения.
13. **Реальные группы —** выделяются по реально существующим признакам.
14. **Социальная организация —** искусственно созданная общность людей для решения социально значимых задач.
15. **Малая группа —** небольшая по численности совокупность людей, объединенная общими целями, ценностями, интересами, нормами, постоянным взаимодействием. Малая группа может быть как первичной, так и вторичной.
16. **Социальная общность —** совокупность социальных связей, действующих внутри конкретных границ, местоположений или территорий.
17. Территориальная группа — совокупность людей, у которых есть постоянное место жительства, которые во взаимодействии удовлетворяют общие потребности.
18. **Диада —** первая исходная форма малой группы, состоящая из двух человек, отношения между которыми основаны на чувствах, эквивалентности обмена и взаимности.
19. **Триада —** вторая исходная форма малой группы, основанная на разделении труда, постоянном обмене ролями, принципе правоты большинства.
20. **Лидер —** член группы, пользующийся наибольшими симпатиями и принимающий решения в самых важных ситуациях.

###

### 1.1.1. Поведение, социальные действия, взаимодействия

Социальное действие, поведение — проявление социальной активности.

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

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

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

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

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

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

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

**Типы взаимодействия.**

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

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

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

*Социальное взаимодействие (интеракция, обмен).*

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

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

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

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

Другая важная теория социального взаимодействия была предложена Дж. Мидом, родоначальником символического интеракционизма. Мид рассматривал поступки человека как социальное поведение, основанное на коммуникации, и считал, что мы реагируем не только на поступки других людей, но и на их намерения. Взаимодействие между людьми является, по сути, непрерывным диалогом, в процессе которого они наблюдают, осмысливают намерения друг друга и реагируют на них. Мид выделил два типа действий: 1) незначимый жест – представляет собой автоматический рефлекс вроде моргания; 2) значимый жест. В последнем случае люди не реагируют автоматически на воздействие извне, а разгадывают значение поступка, прежде чем ответить на него. Они способны на это, потому что научены придавать значение предметам, действиям и событиям, то есть «превращать» их в символы. Поскольку усвоение значения различных символов происходит в процессе социального взаимодействия, постольку они для всех нас оказываются общими. К примеру, гладкое золотое кольцо на безымянном пальце правой руки не просто драгоценность, оно - символ брака. Сходное понимание символов облегчает общение. Символический интеракционизм дает более реалистическое представление о взаимодействии между людьми, чем теория обмена. Но он сосредоточен лишь на субъективных аспектах взаимодействия, уникальных для данных индивидов, вступающих в общение.

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

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

###

### 1.1.2. Социальные группы. Типология социальных групп

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

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

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

 Каковы функции социальной группы?

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

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

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

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

*Классификация социальных общностей:*

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

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

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

Исходными формами малой группы являются диада и триада.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##

## Лекция 2. Социальная стратификация

###

### Основные понятия

Неравенство, страта, стратификация, доход, власть, образование, престиж, рабство, каста, сословие, класс, средний класс, ценностная ориентация.

### Словарь

1. **Социальное неравенство** — неравномерное распределение в обществе дефицитных ресурсов — денег, власти, образования, престижа.
2. **Страта** — социальный слой людей, имеющих сходные доходы, образование, объем власти, престиж.
3. **Стратификация** — совокупность слоев, иерархически расположенных в обществе.
4. **Средний класс** — совокупность индивидов, обладающих относительной экономической независимостью.
5. **Рабство** — 1. Институциализированное господство над людьми, не имеющими никакой собственности или прав по рождению. 2. Постоянное насильственное господство над отчужденными по рождению и в целом опороченными людьми. 3.Форма закрепощения людей, граничащая с полным бесправием и крайней степенью неравенства.
6. **Каста** — форма социальной стратификации, включенная в иерархически выстроенную систему; замкнутая, эндогамная страта, членство в которой является предписанным, контакты с другими стратами ограничены, а мобильность теоретически исключена.
7. **Власть** — 1.Возможность навязывать свою волю или решения другим людям независимо от их желания. 2. «Вероятность того, что один актор в рамках социальных отношений окажется в состоянии реализовать собственную волю, несмотря на сопротивление» (М.Вебер).
8. **Сословие** — социальная страта в системе социальной стратификации, отличающаяся особым набором определенных законом прав и обязанностей.
9. **Класс** — 1. Иерархические различия, существующие между личностями или группами (например, профессиональными) в обществе. 2. Определенная форма скорее «открытой», чем «закрытой» стратификации классовой системы в современных индустриальных обществах, в которых относительно распространенной является индивидуальная и коллективная мобильность. 3. Большая социальная группа людей, владеющая либо не владеющая средствами производства, занимающая определенное место в системе общественного разделения труда и характеризующаяся специфическим способом получения дохода (марксистское определение).
10. **Ценностная ориентация** — индивидуальное и групповое представление о ценностях (социальных идеалах) и о способах их достижения.

### 1.2.1. Социальное неравенство: сущность, причины, значение

Неравенство — характерный признак человеческого общества. На ранней стадии его существования господствовало природное неравенство — деление индивидов по уму, физической силе, внешней привлекательности, способностям, полу, возрасту.

По мере продвижения человечества к цивилизации на базе природного формировалось неравенство социальное. Оно выражалось в неравномерном доступе к дефицитным ресурсам — деньгам, власти, престижу, образованию. Неравенство делит общество на страты — вертикально (иерархически) расположенные социальные слои.

Почему существует неравенство в положении людей? Предлагается масса объяснений. Функционалисты полагают, что неравенство — следствие неодинаковой значимости различных социальных функций. Наиболее важной функцией является управление и координация действий всех членов общества, поэтому люди, ее выполняющие, занимают самое высокое положение. Функционалистам возразили социологи всех прочих направлений: почему функция талантливого фермера менее важна, чем функция бездарного министра? И как объяснить тот факт, что многие члены высших страт не принимают участие в управлении обществом?

К. Маркс объяснил существование социального неравенства неравным отношением к собственности и неравным распределением материальных благ. Следовательно, ликвидировав частную собственность, можно уничтожить социальное неравенство. Объяснение и выводы логичны, однако исторический опыт России показал, что и с ликвидацией собственности неравенство остается.

М.Вебер выделил три основных компонента неравенства. Он считал их взаимосвязанными и в то же время в существенных отношениях независимыми. Первый компонент – имущественное неравенство, второй – престиж, третий – власть.

Р. Дарендорф (конфликтолог) высказал идею о решающем воздействии фактора власти на возникновение и развитие неравенства в обществе и сделал вывод о неизбежности социального неравенства в любом обществе.

Т. Парсонс, попытавшийся обобщить все теории социального неравенства, распределил страты на социальной лестнице на основе ценностных ориентаций членов общества. Оценивание и приписывание людей к определенным социальным слоям, по Парсонсу, осуществляется по следующим признакам:

* качественным характеристикам членов общества (происхождение и личные качества);
* ролевым характеристикам, т. е. набором тех социальных ролей, которые индивид осуществляет в обществе;
* характеристикам владения материальными и духовными ценностями (деньгами, средствами производства, произведениями искусства, средствами массовой информации и т. д.).

В конце концов, социологи пришли практически к единому выводу: истоки неравенства можно найти в обладании определенным статусом, собственностью, властью и т.д. Неравенство является свойством любого общества и проявляется в отношениях между полами, возрастными группами, классами, внутри малых и больших социальных групп. Неравенство является необходимым условием организации социальной жизни.

###

### 1.2.2. Стратификация общества

Социальная стратификация – иерархически организованные структуры социального неравенства, существующие в любом обществе. Стратификация возникает по причине неравного распределения результатов труда всех членов общества. Основные каналы доступа к социальным благам — богатство и доход, власть, образование, престиж.

**Богатство –** то, чем люди владеют. **Доход** — количество рублей (или у. е.), которые отдельный индивид или семья получают в течение одного месяца (года). Доход – более важный показатель, чем богатство. Так, люди, коллекционирующие редкие монеты, старинные книги, предметы искусства и т.п., обладают огромными богатствами, но дохода не получают. Другие получают высокую зарплату, живут в роскоши, но богатства не имеют.

**Образование** — число лет обучения в школе, вузе, институтах повышения квалификации. Скажем, профессор обучается в течение 20-22 лет (полная средняя школа + университет + аспирантура + докторантура), сантехник — 8-10 лет (средняя школа). Профессор более уважаем, чем сантехник. Таким образом, образование способствует продвижению индивида вверх или вниз по социальной лестнице.

**Власть** определяет, какие именно люди или группы смогут воплотить свои предпочтения в реальность социальной жизни. Она измеряется количеством людей, на которых распространяется принимаемое субъектом решение. Власть президента России измеряется числом жителей нашей страны, решения бригадира — 7-10 чел.

В отличие от первых трех показателей, показатель престижа субъективен. Это уважение статуса, сложившееся в общественном мнении. Наибольшим статусным уважением в России пользуются представители власти и управления, затем следуют индивиды, обладающие высоким доходом, связанные с финансовой сферой, затем — представители творческого интеллектуального труда. Наименьшим статусным уважением пользуются сантехники, дворники и т. п.

Люди, занимающие одинаковые позиции по четырем основным показателям, составляют одну страту. Но кроме объективных показателей существуют и субъективные факторы — личное ощущение причастности к данной группе, самоидентификация с ней, а также признание этой причастности со стороны значимых других членов данной страты и всего населения. Скажем, в цивилизованной стране с нормальной социальной, политической и культурной обстановкой глава мафиозной организации не может принадлежать к высшей страте. У него могут быть очень высокие доходы, огромное личное состояние, высшее образование, практически бесконтрольная власть, но его занятие не пользуется и не будет пользоваться высоким престижем у граждан. Так что субъективно он может считать себя членом элиты, может подходить по объективным показателям, но значимые другие будут его отвергать.

Многие ученые отмечают, что профиль вертикального среза общества не является постоянным. К. Маркс, к примеру, полагал, что его строение будет постепенно меняться за счет концентрации богатства в руках немногих и обнищания основной массы населения. В результате неизбежна борьба между верхами и низами за перераспределение общественного капитала.

П. Сорокин не поддержал марксову идею абсолютного обнищания трудящихся при капитализме, однако, и он полагал, что верхняя часть социальной пирамиды стремится собрать в свои руки все богатство и всю власть. Однако этот процесс не беспределен. Как только доходы верхушки общества начнут превосходить в 20-30 раз доходы нижних страт, наступает, по мнению П. Сорокина, "точка насыщения", дальше которой общество не может двигаться без риска крупной социальной катастрофы. По мере приближения к этой точке начинаются либо реформы по перераспределению богатства, либо восстания, бунты, забастовки, ставящие общество на грань развала и "укорачивающие" стратификационный профиль за счет "усечения" его верхушки.

Еще Г. Зиммель высказывал идею о том, что стабильность структуры общества зависит от удельного веса и роли среднего слоя или класса.

Средний класс состоит из тех, кто добился относительно высокого социального положения своим трудом. Следовательно, он заинтересован в сохранении того строя, который представил подобные возможности. Чем больше удельный вес среднего класса в обществе, тем меньше вероятность прихода и власти левых или правых радикалов. Чем меньше доля среднего класса, тем ближе друг к другу бедные и богатые, тем вероятнее их столкновение. И наоборот.

Средний класс состоит из тех, кто, не обладая большими доходами, все-таки имеет экономическую независимость, т. е. владеет фирмой, предприятием, частной практикой, преподает в школах и вузах, занят в науке, искусстве, шоу-бизнесе, занимает пост мелкого или среднего менеджера.

В развитых странах численность среднего класса составляет от 60 до 80%, и правительства всеми мерами стремятся увеличить размеры этого социального слоя. Недовольство низших слоев нейтрализуется предоставлением реальной возможности достичь лучшего положения в обществе.

Размывание среднего слоя, происходящее в условиях социально-экономических и политических кризисов, приводит к серьезным последствиям. В России, например, в конце ХХ в. за чертой бедности оказалось более 80% населения. Разрыв в размере доходов самых богатых и самых бедных в 1999 г. составил 40 раз. Ясно, что страна находится на пороге социальной катастрофы и будущее ее зависит от того, кто будет ею управлять в ближайшие пять-семь лет.

Устойчивость общества может быть обеспечена только за счет создания и расширения среднего слоя. Развитие же общества во многом связано с социальным неравенством, стимулирующим индивидов к продвижению по социальной лестнице.

### 1.2.3. Исторические типы социальной стратификации

В зависимости от степени и вида неравенства выделяют четыре основных исторических типа стратификации.

Первый тип — ***рабство*** — экономическая, социальная и правовая форма закрепощения людей, граничащая с полным бесправием и крайней степенью неравенства. Исторически выделяют две формы рабства — *патриархальную* (примитивную) и *классическую* (античную).

При примитивной форме рабства раб, будучи членом той же этнической группы, являлся фактически младшим членом патриархальной семьи. Он жил в одном доме с хозяевами, мог участвовать в социальной жизни, заключать брак со свободными, наследовать имущество хозяина. Его жизнь защищалась правовыми нормами.

При античном рабстве раб (как правило, иноземец) жил в отдельном помещении, ни в чем не участвовал, не мог вступать в брак и получить наследство. Его можно было убить. Статус такого раба — "говорящее орудие".

Страта рабов пополнялась за счет военнопленных, купленных, преступников, неисправных должников и индивидов, рожденных от рабов. О.Паттерсон выделил три универсальные черты рабства. Во-первых, рабовладелец имеет фактически неограниченные права на насилие или угрозу насилия над рабом. Во-вторых, раб испытывает «отчуждение по рождению», будучи генеалогически изолируемым и лишенных вех прав по рождению. В-третьих, к рабу нет чувства уважения.

 Примитивная разновидность рабства существовала в прошлом во всех обществах. Классическое рабство развилось в Древней Греции и Риме, в 40-60-х годах XIX в. на юге США, в средневековом Китае и советском ГУЛАГе.

Второй исторический тип стратификации — ***кастовый***. Классический пример кастового общества — Индия. Кроме нее касты отчасти наблюдаются лишь в некоторых африканских обществах.

**Каста** — это страта, членством в которой человек обязан только своим рождением. Кастовое положение закреплено индуизмом — национальной религией. Согласно её основным положениям, люди живут бесчисленное множество жизней: умирают и рождаются вновь каждый в касте, соответствующей их поведению в предшествующей жизни. Если человек вел себя плохо, нарушая кастовые обычаи, он рождался в низкой касте, и наоборот. Каста замкнута – выйти из нее нельзя, эндогамна – разрешены только внутрикастовые браки. Касты занимают места в соответствии со степенью «ритуальной чистоты», приписанной их членам и роду деятельности.

Все население Индии делится на крупные социальные слои — варны и более мелкие — касты. Варн — четыре — брахманы, кшатрии, вайшии, шудры, каст же насчитывается до 5 тысяч. За каждой кастой закреплена определенная профессия и определенная степень «ритуальной чистоты». Самую низшую позицию занимают неприкасаемые – «нечистые», не входящие ни в одну из варн. Кастовый строй отчуждает страты друг от друга, разобщая индийское общество. До сих пор 7/10 населения Индии, проживающие в деревне, подчиняются законам кастового строения общества. В городах же формируются классы.

Третий тип стратификации — ***сословия*** — социальные группы, чьи права и обязанности закреплялись правовыми нормами и передавались по наследству. Классический образец сословного деления общества — средневековая Европа, Россия — со второй половины XVIII в.

Права и обязанности каждого сословия не только определялись законом, но и освящались религией. Членство в сословии наследовалось. Каждое сословие делилось на множество слоев, рангов, уровней, профессий. Дворянство поставляло офицеров, политиков, духовенство руководило духовной жизнью населения, легитимировало строй. Третье сословие включало крестьян, торговцев, ремесленников, ученых, врачей, юристов и т. п. Оно платило налоги и пополняло государственный бюрократический аппарат. В отличие от каст межсословные браки допускались. Иногда высокий статус можно было купить (в Англии, начиная с короля Ричарда Львиное Сердце) или получить в качестве награды, дарения от монарха (пример — судьба Александра Меньшикова, фаворита Петра I). В современной Великобритании очень часто известные политики, знаменитые актеры, спортсмены и т. п. получают как награду дворянский аристократический титул (пример — баронесса М. Тэтчер).

Рабство, кастовый и сословный строй формируют закрытое общество, где социальные перемещения из страты в страту запрещены либо значительно ограничены.

Открытое общество начинает формироваться с появлением классового (четвертого) типа стратификации.

Классы понимают в широком смысле слова и узком.

В широком значении (марксистский подход) под ***классом*** понимают большую социальную группу людей, владеющих либо не владеющих средствами производства, занимающую определенное место в системе общественного разделения труда и характеризующуюся специфическим способом получения дохода.

Известно, что частная собственность появилась примерно 4 тыс. лет назад. Получается, что уже в древнем Египте, Шумере, Индии, Китае были антагонистические классы эксплуатируемых рабов и эксплуататоров — рабовладельцев, в средневековой Европе — крепостных крестьян и феодалов и т. д. В таком случае очень трудно представить место в обществе тех групп, которые не эксплуатировали никого, но владели собственностью или получали доходы от применения своих талантов и способностей.

В настоящее время более распространена узкая трактовка класса. Согласно ей, класс — любая социальная группа в современном обществе, отличающаяся от других доходом, образованием, властью, престижем. Если принять во внимание названные признаки, то можно выделить несколько классов, переходящих друг в друга. Согласно узкой трактовке классы появились только с развитием капитализма. Промышленная революция, индустриализация, рост городов привели к сокращению крестьянства, духовенства, дворянства. Возросла численность буржуазии. В этом классе появились группы предпринимателей, коммерсантов, купцов, банкиров. Появилась совершенно новая страта — рабочий класс.

Термин "класс" выражал экономическое положение людей, свободу продвижения из страты в страту благодаря личным усилиям, таланту, трудолюбию. И хотя продвинуться удалось лишь отдельным индивидам, был создан исторический прецедент. Деньги вследствие своей универсальности и доступности смогли уравнять всех.

В России процесс классообразования начался лишь в конце XIX в. Главная причина — зачаточность товарно-денежных отношений, низкая покупательная способность населения. Большая часть крестьянства продолжала жить в условиях натурального хозяйства. Не был завершен промышленный переворот. 12-миллионный пролетариат состоял в большинстве из полурабочих-полукрестьян. Правительство, создав максимально благоприятные условия для российской экономики, сдержало оформление буржуазии как класса. Не сложился сильный средний класс. Поэтому революция 1917 года легко разрушила социальную структуру России, уничтожив сословия, классы. Партия большевиков провозгласила курс на построение бесклассового общества. Но социальное неравенство неистребимо, и, в итоге, в СССР начали формироваться новые классоподобные страты, прежде всего властная, бюрократическая элита, ставшая фактическим собственником общественного богатства, очень неэффективным его распорядителем и расточителем. Но настоящие классы не могли возникнуть, потому что в советском обществе отсутствовали их главные предпосылки — частная собственность и рынок. С поворотом к рыночной экономике в России начали формироваться классы — высший (богатый) — 3%, низший (бедный), составляющий более 80%, средний — неустойчивый, слабый экономически и политически. Большую часть высшего класса составляет все та же советская бюрократическая элита — номенклатура, которая с помощью приватизации легализовала свое положение собственника средств производства. Остальные источники высшего класса — полукриминальные дельцы "теневой экономики" и выходцы из научно - инженерной страты советского общества. Условий для формирования сильного среднего класса в России пока не сложилось.

##

## Лекция 3. Социальные институты

###

### Основные понятия

Институт, институционализация, семья, брак, моногамия, полигамия, патриархальная семья, нуклеарная семья.

### Словарь

1. **Институт** — установленный порядок правил и стандартизированных моделей поведения. Социальный институт относится к образованиям, охватывающим большие массы людей, чье поведение управляется нормами и ролями.
2. **Институционализация** — процесс, а также результат процесса, в котором социальные действия становятся упорядоченными в устойчивые социально-структурные особенности, то есть в институты.
3. **Семья** — основанная на браке и кровном родстве группа людей, соединенная взаимной ответственностью за заботу и воспитание своих детей и хозяйственной деятельностью.
4. **Брак** — социально подтвержденный и иногда юридически заверенный союз между взрослыми мужчиной и женщиной.
5. **Полигамия** — брак нескольких партнеров (разновидности — групповой брак, полигиния - многоженство, полиандрия - многомужество).
6. **Моногамия** — брак одного мужчины с одной женщиной.
7. **Патриархальная семья** — группа родственников, которую возглавляет отец — господин и хозяин жены, детей, слуг, всего имущества.
8. **Нуклеарная семья** — семейная группа, состоящая из родителей и их детей (два поколения).

###

### 1.3.1. Сущность, признаки, функции социальных институтов

Институт — это своеобразная форма человеческой деятельности, основанной на четко разработанной идеологии, системе правил и норм, а также развитом социальном контроле за их исполнением. Институциональная деятельность осуществляется людьми, организованными в группы или объединения, где проведено разделение на статусы и роли в соответствии с потребностями данной социальной группы или общества в целом. К примеру, институт образования реализуется через коллективы школ, вузов и т. п., т. е. через группы, где существуют статусы ректора (директора), его заместителей, деканов, заведующих кафедрами, преподавателей, учителей, учеников, студентов. Каждый статус с его набором ролей отвечает потребностям воспитания, научения, передачи информации, контроля за поведением членов коллектива и т. д. Следовательно, институты создаются группами для поддержания социальных структур и порядка в обществе и удовлетворения социальных потребностей.

Социальные институты появляются в обществе стихийно. Процесс ***институционализации***, т. е. образования социального института, проходит следующие этапы:

1. Возникновение потребности, удовлетворение которой требует совместных организованных действий;
2. Формирование общих целей;
3. Появление социальных норм и правил в ходе стихийного социального взаимодействия;
4. Появление на их основе определенных образцов поведения;
5. Практическое применение норм, правил и образцов поведения в масштабах общества;
6. Установление системы санкций для поддержания норм и правил;
7. Создание системы статусов и ролей, охватывающих всех без исключения членов института.

Без социальных институтов общество существовать не может, поэтому необходимые проявления активности превращаются в институты: беспорядочные драки — в формальные спортивные поединки, беспорядочная половая жизнь — в семью. Но не все роли в институте могут быть институциональными. "Мамина помощница" — не институциональная роль, дочь — институциональная, потому что является постоянной, строго контролируемой обществом. Устойчивость институциональных ролей позволяет нивелировать индивидуальные различия между людьми, тем самым, укрепляя группы, объединения, общества. Так, солдат для офицера является объектом приказания вне зависимости от личных его качеств. И солдат подчиняется офицеру, невзирая на ум или глупость последнего. В итоге возникает организованная дисциплинированная сильная армия.

При изучении социальных институтов можно выделить пять групп общих признаков.

Признаки главных институтов общества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Семья** | **Государство** | **Бизнес** | **Образование** | **Религия** |
| *1. Установки и образцы поведения* |
| ПривязанностьЛояльностьОтветственностьУважение | ПослушаниеЛояльностьСубординация | ПроизводительностьЭкономичностьПроизводство прибыли | Любовьк знаниямПосещаемость | ПочтительностьЛояльностьПоклонение |
| *2. Культурные символы* |
| Обручальное кольцоБрачный ритуал | ФлагПечатьГербНациональный гимн | Фабричная маркаПатентный знак | ШкольнаяэмблемаШкольныепесни | КрестИконыСвятыниГимн |
| *3. Утилитарные культурные черты* |
| ДомКвартираМебель | Общественные зданияОбщественные работыБланки и формы | МагазинФабрикаОборудованиеБланки и формы | КлассыБиблиотекиСтадионы | ЦерковныезданияЦерковныйреквизитЛитература |
| *4. Кодекс устный и письменный* |
| Семейные запреты и допущения | КонституцияЗаконы | КонтрактыЛицензии | Правила учащихся | ВераЦерковные запреты |
| *5. Идеология* |
| Романтическая любовьСовместимостьИндивидуализм | Государственное правоДемократияНационализм | МонополииСвободная торговляПраво на труд | Академическая свободаПрогрессивное образованиеРавенство при обучении | ПравославиеБаптизмПротестантизм |

Рассмотрим более подробно некоторые институциональные признаки.

***Культурные символы***, как правило, создают имидж института. Для государства — это герб, флаг, гимн, для семьи — обручальное кольцо, семейный очаг и т. п.

***Кодексы поведения*** поддерживают институционально закрепляемые роли и являются частью социального контроля. К ним можно отнести супружеские клятвы, присягу на верность Родине, контракты, лицензии и т. п. Конечно, кодекс не гарантирует должного исполнения ролей, иначе у нас не было бы ни предателей, ни неверных мужей и т. д. Но принятие устного или письменного кодекса в значительной степени гарантирует его соблюдение, нежели самостоятельное формирование установок на ту или иную форму поведения.

***Идеология*** — важнейший культурный комплекс, поддерживающий влияние института и оправдывающий его деятельность. Скажем, если повторение присяги формально привязывает солдата к текущим правилам армейской жизни, то идеология дает ему рациональное оправдание для применения их в повседневной жизни. При этом любая критика институциональной идеологии рассматривается как ересь или как разрушающее нападение.

Предназначение социальных институтов — удовлетворение фундаментальных потребностей людей. Их всего пять, но столько же имеется и основных социальных институтов:

* потребности в продолжении рода (удовлетворяются институтом семьи);
* потребности в безопасности и социальном порядке (государство);
* потребности в добывании средств к существованию (производство, торговля, финансы, кредит и т. п.)
* потребность в социализации детей (школа, культура);
* потребности в определении смысла жизни и решении «последних» проблем человеческого существования(религия).

Внутри фундаментальных институтов скрываются более мелкие, *неглавные* институты. Это определенные системы методов, приемов, образцов поведения. Скажем, экономические институты не могут обойтись без таких механизмов как маркетинг, рынок, профессиональный подбор кадров, защита частной собственности и т. д. Внутри государства мы можем обнаружить неглавные институты президентства, судебной власти, адвокатуры, прокуратуры, армии и т. д. В отличие от основного института неглавный выполняет специализированную задачу, обслуживает конкретный обычай или удовлетворяет нефундаментальную потребность. Общая черта тех и других — выполняемые функции. Функция института — совокупность решаемых задач, достигаемых целей, оказываемых услуг. Но если кроме пользы институт приносит вред, можно говорить об его дисфункции. Институт религии, например, выполняет важнейшие функции осмысления жизни человека, но в то же время порождает межконфессиональную вражду, фанатизм. Функции укрепляют общество, дисфункции — расшатывают.

Функции и дисфункции бывают явные, если они удовлетворяют социальные потребности, и скрытые, если они не заявляются. Например, явные функции университетского образования — получение знаний, подготовка к исполнению профессиональных ролей, приобретение диплома. А скрытые — приобретение более высокого социального статуса, завязывание знакомств и т. д.

К явным функциям институтов мы можем отнести:

* функцию закрепления и воспроизводства общественных отношений;
* функцию регулирования взаимоотношений между людьми;
* интегративную функцию;
* транслирующую функцию;
* функцию производства и распространения информации.

Все институты общества находятся во множественном взаимодействии. Религия может (и стремится) влиять на политику (как это принято в исламе), на семью, экономику и культуру. Вот почему институты редко бывают способны полностью контролировать поведение своих членов. Государство, к примеру, воспитывает патриотизм у населения, однако у отдельных слоев населения (бизнесменов, например, некоторых политиков, военных) эта идеология не согласуется с индивидуальными желаниями. Стремясь влиять друг на друга, институты в то же время отстаивают свою автономию. Бизнес стремится к не зависимости от государства, государство — к независимости от контроля бизнеса и т. п. Если найдено удачное сочетание взаимодействия институтов и соблюдение ими независимости по отношению друг к другу, в обществе устанавливается прочный социальный порядок.

###

### 1.3.2. Семья как социальный институт

Семья — один из самых важных социальных институтов. Она — основной носитель культурных образцов, наследуемых из поколения в поколение, а также необходимое условие нормальной социализации личности. Именно в семье человек получает основы образования, манеры поведения, обучается социальным ролям.

При всем том человечество не смогло выработать единые образцы семейной жизни. Почему?

Рассмотрим вначале, как появилась и в каких направлениях развивалась семья.

В примитивных обществах семья — род — единственный социальный институт, решающий все вопросы распределения власти, продуктов, удовлетворяющий духовные потребности людей. С увеличением размеров родов, затем племени возникает потребность в формальной политической организации. Главы семей — старейшины и вожди — объединяются в племенные советы, племена — в конфедерации. Усложняется культура, развивается торговля — обмен — с соседями и ближними племенами. Все это приводит к началу формирования институтов. Профессиональное разделение труда приводит к появлению узаконенных ролей торговцев, ремесленников, управленцев, затем священников, учителей — ролей, выходящих за рамки семьи — рода.

Таким образом, можно сказать, что семья явилась основой всех прочих социальных институтов.

Семья определяется как основанная на единой общесемейной деятельности общность людей, связанных узами супружества, родительства, родства. Как институт семья представляет собой сложную систему неосновных институтов — отцовства, материнства, наследования статуса родителей, имянаречения, помолвки, ухаживания, брака и т. п. Но только институты родительства, супружества и родства в совокупности позволяют говорить о создании семьи как таковой в ее строгой форме. Если присутствуют только два или один институт, мы можем говорить лишь о фрагментарной, осколочной семье.

Все функции, выполняемые семьей, важны для общества. Но среди них можно выделить уникальные, специфические функции, характерные только для семьи, и неспецифические — те, к выполнению которых семья оказалась принужденной или приспособленной в определенных исторических обстоятельствах.

К специфическим функциям семьи относят рождение детей и их социализацию — физическое и духовное воспроизводство общества. Неспецифические функции — накопление и передача собственности и статуса, организация производства и потребления, домохозяйства, отдыха и досуга, уход за младенцами, больными и стариками, создание психологического убежища, способствующего снятию напряжений и самосохранению личности и прочее. Неспецифические функции фактически раскрывают исторически преходящую картину того, как именно происходит рождение, содержание и воспитание детей в семье. Поэтому семейные изменения заметнее всего обнаруживаются при сравнении неспецифических функций на разных исторических этапах: в новых условиях они обновляются, сужаются либо расширяются, осуществляются полностью, либо исчезают. К примеру, явно отмирают функции организации производства и потребления, отдыха, досуга, сужаются функции образования детей и т. п. Их выполнение берут на себя школа, сфера обслуживания, индустрия развлечений.

Типы семейных структур многообразны и образуются в зависимости от характера супружества, родства и родительства.

По критерию супружества - брачности выделяются ***моногамия*** — брак одного мужчины с одной женщиной, ***полигамия*** — брак одного супруга с несколькими партнерами, причем полигамия бывает двух видов — *многоженство* и *многомужество* (очень редко). **Полигамия** — наиболее распространенная форма брака в мире, моногамия, видимо, порождена культурными требованиями христианства и иудаизма.

**Экзогамные браки** заключаются между людьми - представителями разных родственных групп. Применяется для избежания кровосмешения. **Эндогамные —** внутри родственной группы. Эндогамные браки характерны для индийских каст, для кланов некоторых народов Северного Кавказа. Для современного общества характерна расовая и национальная эндогамия.

По родству различают ***патрилинейные*** семьи, где статус и имущество передаются по линии отца и ***матрилинейные***, где то же самое происходит по линии матери. По числу поколений родственников в семье выделяются *нуклеарные*, состоящие из родителей и несовершеннолетних детей-иждивенцев. Кроме нуклеарной в нашем обществе распространена *родственная* семья — клан родственников с их супругами и детьми. Основой нуклеарной семьи является супружеская пара, основой родственной — братья и сестры с их супругами и детьми.

В большинстве родственных семей женатый мужчина (или замужняя женщина) в первую очередь остается привязанным к родительской семье и лишь наполовину входит в семью супруга. Фактически человек в основном связан обязательствами с той семьей, в которой он родился. Родственная семья лучше защищает своих членов, лучше социализирует детей, так как они, общаясь с родичами, усваивают значительно больше социальных ролей. В современном обществе родственная семья не всегда возможна. Родственники могут быть фактически (пространственно) или социально отделены от супружеской пары, и в этом случае семья остается нуклеарной в чистом виде.

По власти социологи выделяют ***патриархальную семью***, где отец является главой и хозяином своих домочадцев и имущества, ***матриархальную*** — где то же положение занимает мать (очень редкая форма), ***партнерскую***, где супруги равны, но кто-то из них занимает доминирующую позицию и ***эгалитарную***, где власть распределяется между супругами смотря по ситуации. Последние два типа характерны для современного общества.

По детности выделяются ***малодетные*** (1 - 2 ребенка), ***среднедетные*** (3 - 4 ребенка) и ***многодетные*** (5 детей и более). Малодетные так называются потому, что 1 - 2-х детей мало для укрепления семьи, мало для простого воспроизводства населения. Для того чтобы население страны не уменьшалось, необходимо, чтобы 2/3 его составляли 2 - 3-х-детные семьи. Если преобладают среднедетные — население может расти, правда, невысокими темпами.

Для традиционных обществ Азии, Африки, некоторых регионов Латинской Америки характерны патриархальные, патрилинейные, родственные, многодетные семьи. Для индустриальных обществ, в том числе и для России, характерны партнерские, нуклеарные, мало- и среднедетные, со значительно меньшим числом функций. У лидеров мирового сообщества — стран Северной Америки, Западной Европы, Японии появился новый тип — эгалитарная, нуклеарная, мало- и бездетная семья, возросло число разводов, безбрачных сожительств, внебрачных рождений детей. Практически исчезли функции производства и потребления, организации досуга и отдыха, ухода за детьми, больными, стариками. Значительно ослабли функции деторождения и социализации детей. Эти изменения свидетельствуют, что институт семьи, возникший около полумиллиона лет назад, находится в кризисе, теряет соответствие с потребностями современного общества, его отдельных членов. Дезорганизация семьи является одной из важных характеристик современного общества.

##

## Лекция 4. Социальная организация и управление

###

### Основные понятия

Организация, элементы организации, социальная структура, цели, участники, технология, внешняя среда, буферная стратегия, стратегия наведения мостов, управление, планирование, организация ресурсов, выдача распоряжений, контролирование, инновация, бюрократия.

### Словарь

**1. Организация —** социальная группа, ориентированная на достижение взаимосвязанных специфических целей и создание высокоформализованных структур.

**2. Управление —** функция особого органа в организации, которая обеспечивает направление деятельности всех элементов организации, удерживает в допустимых пределах отклонение организации в целом от поставленных целей.

**3. Бюрократия —** 1. Тип организации, управление в которой основано на безличных, письменных инструкциях и иерархии, проводящей явное различие между «ведомством» и должностными лицами, а официальные должности заполняются на основе формальной квалификации. 2.Организация, состоящая из ряда официальных лиц, должности и посты которых образуют иерархию и различаются формальными правами и обязанностями. 3. (Буквально) управление должностными лицами. 4. (Уничижительное) обозначение формальных неэффективных организаций из-за громоздких правил, «бюрократизма» и процедур, съедающих время.

**4. Адхократия —** организационная структура, основу которой составляют временные рабочие группы, собирающиеся для решения только какой-либо задачи.

### 1.4.1. Сущность и структура социальной организации

Можно выделить четыре направления в определении организации.

1. К. Барнард считает, что организация — это такой вид кооперации людей, который отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью.

2. Д. Марч и Г. Саймон полагают, что организация — это сообщество взаимодействующих человеческих существ, являющееся самым распространенным в обществе и содержащем центральную координирующую систему. Все это делает организацию похожей на отдельный сложный биологический организм.

3. П. Блау и У. Скотт определяют организацию как группу, создаваемую для достижения специфических целей и обладающую структурой.

4. По мнению А. Этциони, организации — это социальные объединения (или человеческие группы) сознательно конструируемые и реконструируемые для специфических целей.

Все теоретики выделяют две особенности организаций, отличающих их от других социальных групп.

В первую очередь, организации целесообразны — в том смысле, что действия ее членов определенным образом скоординированы для достижения общего для него результата во вполне определенной области человеческой деятельности. Так, больница существует для лечения больных, политическая партия — для приобретения власти и т. п. Во-вторых, организация — это такая группа, которым свойственна высокая степень формализации. Это означает, что вся сфера поведения ее членов охвачена правилами, регламентами, определяющими обязанности, взаимоотношения на службе и субординацию независимо от личностных качеств членов организации.

На основании вышеперечисленных можно определить организацию как социальную группу, ориентированную на достижение взаимосвязанных специфических целей и формирование высокоформализованных структур.

Рассмотрим отдельные элементы организации (простейшая модель):

**Социальная структура** — совокупность существующих достаточно долгое время упорядоченных и типичных связей между элементами общества. Иногда ее определяют как всякую повторяющуюся модель социального поведения. К. Дэвис выделяет в социальной структуре ее *нормативную* и *поведенческу*ю стороны.

Нормативная структура включает ценности, нормы и ролевые ожидания, которые организованы так, что составляют относительно связанные и стойкие системы взаимного доверия и предписаний, управляющих поведением членов организации. К ценностям можно отнести признаки привлекательности и разумного выбора целей, своего рода организационные идеалы. Нормативная структура обезличена, навязана внешней средой. Поведенческая структура (в соответствии с Дж. Хомансом) состоит из действий, взаимодействий, симпатий и антипатий. Люди, находящиеся в рамках нормативной системы, взаимодействуют под влиянием личных чувств, предпочтений, интересов.

Социальная структура организации различается и по степени формализации.

Формальная социальная структура — это структура, в которой социальные позиции и взаимосвязи между ними четко специализированы и определены независимо от личностных характеристик членов организации. Формальная структура организации определена в штатном расписании, определяющем количество должностей, их функции, обязанности и права. При этом директор может быть умным либо глупым, активным, пассивным, юмористом, меланхоликом. На формальную должность личные качества не влияют.

Неформальная структура — структура, в которой социальные позиции, формируются на основе личностных характеристик, доверия и престижа. Она может совпадать с формальной частично, или не совпадать вовсе, что влияет на достижение целей организации.

**Цели** — желаемый результат или те условия, которых пытаются достичь, используя свою активность, члены организации для удовлетворения коллективных потребностей. Социологи выделяют три вида организованных целей: задания, ориентации, системы.

*Цели-задания —* это поручения, выдаваемые извне организацией более высокого уровня, например, рынком. Задания определяют цель существования организаций. К целям-заданиям можно отнести, например, преподавание в школе, лабораторные работы в научно-исследовательском институте.

*Цели-ориентации* — совокупность целей каждого участника организации и обобщенных целей коллектива, реализуемая через организацию. Очень важно чтобы ориентации не расходились с заданиями, иначе работа организации станет неэффективна.

*Цели-системы* — это стремление организации сохранить себя, выжить в окружающем мире. Системы должны органично вписываться в цели и задания, иначе организация выродится. Задания, ориентации, системы — цели основные. Помимо них организация ставит перед собой промежуточные цели: укрепление дисциплины, реорганизация, повышение эффективности работы и т. п. Каждая промежуточная цель соответствует разделению ориентации на уровни и отделы.

**Члены организации** — ее участники — персонал, взаимодействующий друг с другом в соответствии с нормативной и поведенческой структурой.

**Технология** — в организации существует в трех видах. Во-первых, как система физических объектов, составляющих организацию (материалы, компьютеры, принтеры, ксероксы и т. п.). Во-вторых, как физические объекты, соединенные с человеческой активностью (компьютер и веник различаются при этом только тем, что для их изготовления совершаются разные действия). В-третьих, как ноу-хау — систематизированное знание полезных и наиболее рациональных практических действий. Развитие технологии возможно лишь на основе сосредоточения внимания на сложных, неанализируемых решениях проблем организации, на обоснованных инновациях.

**Внешнее окружение**. Все организации для того, чтобы существовать, функционировать, достигать целей, должны иметь многочисленные связи с окружающим миром. Из внешнего мира в организацию поступают культурные образцы, профессии, материальное обеспечение. Члены организации (за исключением, пожалуй, обитателей монастыря) одновременно входят в состав других организаций, которые могут значительно изменять их поведение. От окружения зависит технология, ресурсы, цели.

На организации решающее влияние оказывают политическая система и государство, рынок — в лице конкурентов и рабочих, экономика, социальные и культурные факторы, внешние образцы технологий. Организация — для того, чтобы выжить — должна адаптироваться ко всем требованиям окружающей среды, выбрать по отношению к ней соответствующую стратегию поведения. Если организация стремится к автономии от окружения, такую стратегию называют *буферной*. Если организация стремится расширить и укрепить связи с окружающим миром, такую стратегию называют *стратегией наведения мостов*. К буферным относят стратегию ужесточения контроля входа в организацию информации, ресурсов, людей, стратегию складирования и расширения организации.

К наведению мостов относятся стратегии заключения сделок, переговоров, взаимного проникновения и т. д.

Социологи Западной Европы и США выделяют в качестве важного элемента организации еще и *организационную культуру*. Это совокупность норм, ценностей, мнений, которые отражаются в поступках сотрудников на всех уровнях организации и образуют неписаный кодекс поведения. Исследованы три свойства организационной культуры:

1. Оргкультура пластична, поддается манипуляции и может проектироваться и формироваться руководством в сфере бизнеса.

2. Оргкультура является определенной объединяющей силой.

3. Она связана с организационной эффективностью и успехом данного бизнеса.

Функции организационной культуры — формирование солидарности (чувства принадлежности сотрудников к фирме), выгодных для фирм образцов поведения служащих, формирование неформального социального контроля и самоконтроля и т. д.

Организационная культура создает мотивацию на достижение, т. е. постановку себе умеренно трудных, но достижимых задач. Сотрудники, таким образом, учатся реально оценивать свои способности, не рисковать понапрасну, добиваться уважения коллег и наград от руководства. Однако в организации складываются группы со своими особыми культурными образцами поведения. Если идея организационной культуры противоречит неформальной культуре групп, то маловероятно, что она сложится, сколько бы усилий не вкладывали в это руководители организации. Ну и конечно на организационную культуру оказывает воздействие внешняя среда.

Социологи выделяют два основных типа организаций — формальная и неформальная.

Формальная (административная) организация — это по сути формальная социальная структура. Она включает в себя: 1) распределение функций между отделами организации; 2) субординацию должностей — объем и меру ответственности в принятии решений на разных уровнях; 3) систему коммуникаций — средства и каналы передачи информации; 4) руководство — организацию процесса управления.

Неформальная организация — совокупность индивидов, малых групп и взаимоотношений между ними.

###

### 1.4.2. Процессы управления в организациях

Все организации имеют искусственную, созданную людьми природу. Помимо этого, каждая из них стремится к усложнению своей структуры и технологии. Эти два обстоятельства делают невозможным неформальный контроль и координацию действий членов организации. Поэтому в любой организации должен быть особый орган — штаб, который должен обеспечивать ее участников целями, координировать, контролировать и направлять их усилия. Это и есть управление.

Впервые характеристики управления организацией были определены в начале ХХ в. Г. Файолем. Это планирование общего направления действий и предвидение; организовывание человеческих и материальных ресурсов; выдача распоряжений для удержания действий работников в оптимальном режиме; координация различных действий для достижения общих целей и контролирование поведения членов организации в соответствии с существующими правилами и нормами.

Современные организации — более сложные образования по сравнению с началом ХХ в. Управление ими в настоящее время сродни искусству, игре, науке и функции руководителей более сложны. В систему современного управления входят:

1. Деятельность руководителя как лидера организационного объединения, интеграции членов организаций;

2. Взаимодействие — формирование и поддержание контактов;

3. Восприятие, фильтрование и распространение информации;

4. Распределение ресурсов;

5. Предупреждение нарушений и управление текучестью кадров;

6. Ведение переговоров;

7. Проведение инноваций;

8. Планирование;

9. Контроль и направление действий и т. п.

Очевидно, что это далеко не полный перечень возможных действий специалиста по управлению. Опыт показывает, что ему приходит­ся заниматься рекламой, «выбиванием» дополнительных средств и мно­гими другими видами деятельности. Ясно, что настоящий управленец должен быть высокопрофессиональным работником. В организации те, кто занимается выполнением функций управления, входят в особую группу, называемую бюрократической администрацией, деятельность которой необходимо проанализировать.

**Бюрократия.** Под *бюрократией* обычно понимается организа­ция, состоящая из ряда официальных лиц, должности и посты кото­рых образуют иерархию и которые различаются формальными права­ми и обязанностями, определяющими их действия и ответственность. Термин "бюрократия" французского происхождения, от слова «бюро» — офис, контора. Формы правления бюрократии заимствованы из клас­сических греческих полисов: власть немногих — олигархия, власть од­ного — автократия, власть всех, т.е. народа — демократия.

Бюрократия в современном виде возникла в Евро­пе в начале XIX в. и сразу же стала означать, что официальные долж­ности, чиновники и управляющие, обладающие специальными знания­ми и компетенцией, становятся ключевыми фигурами в управлении. Возникновение бюрократии в обществе с развивающейся фабричной системой, усложнением структуры организованных групп было, безусловно, явлением прогрессивным. Бюрократия имела доступ ко всем рычагам управления и потому была всесильна и подчинялась только «интересам дела»; она обеспечивала четкость и однознач­ность потоков информации в организациях. Бюрократ должен быть профессионалом высокого класса, иметь специальное образование, быть компетентным. Идеальный тип бюрократа, его отличительные свой­ства лучше всего описаны М. Вебером. В соответствии с уче­нием М. Вебера для бюрократии характерны следующие свойства:

- личности, входящие в органы управления организации, лично свободны и действуют только в рамках «безличных» обязанностей, су­ществующих в данной организации. «Безличный» здесь означает, что обязанности и обязательства принадлежат должностям и постам, а не индивиду, который может занимать их в определенный момент времени;

- ярко выраженная иерархия должностей и позиций. Это озна­чает, что определенная должность будет доминирующей над всеми ни­жестоящими и зависимой по отношению к должностям, находящим­ся выше ее. При иерархических отношениях индивид, занимающий определенную должность, может принимать решения относительно ин­дивидов, занимающих более низкие должности, и подчиняется реше­ниям лиц, находящихся на более высоких должностях;

- ярко выраженная спецификация функций каждой из должно­стей и позиций. Предполагается компетентность индивидов в каждой должности по узкому кругу проблем;

- индивиды нанимаются и продолжают работу на основе кон­тракта;

- отбор действующих индивидов производится на основании их квалификации;

- людям, занимающим должности в организациях, выплачивают зарплату, размер которой зависит от занимаемого ими уровня в ие­рархии;

- бюрократия представляет собой карьерную структуру, в кото­рой продвижение производится по заслугам или по старшинству, не­зависимо от суждений начальника;

- должность, занимаемая индивидом в организации, рассматри­вается им как единственное или, по крайней мере, главное занятие;

- деятельность представителей бюрократии основывается на строгой служебной дисциплине и подлежит контролю.

Определив специфические свойства бюрократии, М. Вебер разра­ботал таким образом идеальный тип управления организации. Бюро­кратия в таком идеальном виде представляет собой наиболее эффек­тивную машину управления, основанную на строгой рационализации. Ее характеризуют строгая ответственность за каждый участок работы, координация в решении задач, оптимальное действие безличных пра­вил, четкая иерархическая зависимость.

Однако такое идеальное положение не существует в действитель­ности, более того, бюрократия, первоначально предназначенная для достижения целей организации, на деле часто отходит от них и на­чинает не только работать вхолостую, но и тормозить все прогрес­сивные процессы. Причинами являются наличие неофициальных структур, противоречивых интересов подгрупп внутри бюрократии, а также закостенелости формальных норм, ведущих к неэффективности.

Отрицательные качества, присущие бюрократии, частично анали­зируются в модели бюрократии Р. Мертона.

Р. Мертон полагает, что постоянное неукоснительное следование формальным правилам, уступчивость и конформизм, проявляющие­ся при этом, в конечном счете, приводят к потере индивидами спо­собности принимать самостоятельные решения. Постоянная опора на правила и руководства к действию приводит к тому, что они стано­вятся всеобщими и окончательными, а их соблюдение — основной за­дачей и результатом. Все это обуславливает отказ представителей бю­рократии от творческого, самостоятельного мышления и даже от компетентности. Р. Мертон назвал данное явление «обучением неспо­собности». Следствием такого «обучения» является стереотипный бю­рократ, не имеющий воображения и способности к творчеству, негибкий в применении официальных норм и правил в ситуациях, простых и ясных для всех, кроме него. Другое следствие бюрократизации — кастовость, замкнутость бюрократов, возвышение их над другими людьми, попытка показать, что они знают тайные пружины управлен­ческого механизма.

Модель бюрократии Р. Мертона начинается с требований уста­новления контроля над элементами социальной структуры органи­зации. Эти требования заключаются в попытке создания у членов организации необходимого поведения и мотивации на выполнение заданий. Руководитель-бюрократ в таких условиях начинает забо­титься прежде всего о безопасности своего положения, а потому пред­почитает опираться на формальные правила и свою формальную власть. За правилами он не видит реальных исполнителей и все бо­лее утрачивает контроль за ситуацией. Это заставляет его еще боль­ше заботиться об упрочении и защите своего служебного положе­ния. Круг замыкается. Руководитель не может обеспечивать надле­жащий контроль и принятие обоснованных управленческих ре­шений.

Несмотря на изначально заложенную в бюрократии опасность потери компетенции и «обюрокрачивания» деятельности в сфере управления, такая форма управления в настоящее время является единственно работоспособной и приемлемой. Поэтому одна из основных задач современного управления изменение роли бюрократии в дея­тельности организации в соответствии с принципами, разработанны­ми М. Вебером. Путь к достижению этой цели многие исследователи видят в изменении установок представителей бюрократии, в установ­лении связи их благополучия и карьеры с конечным результатом деятельности организации.

**Что делать с бюрократией?**

Рассмотрим несколько средств борьбы с бюрократией.

***1. Омбудсмены***. Впервые появились в Швеции в 1809 г. Омбудсмены назначаются и оплачиваются парламентом, а не исполнительной властью. Омбудсмен — правительственный законник (буквально "агент юстиции"), выступает от лица граждан, права которых нарушены бюрократией. Омбудсмен обладает широкими правами: от привлечения к суду до вынесения выговора любому чиновнику. Институт омбудсменов имеется в Дании, Норвегии, Великобритании и Новой Зеландии. Идея омбудсменов привилась в тех странах, где сильна традиция уважения закона и существует определенный политический и моральный климат, при котором достаточно просто выговора.

***2. Законодательный контроль***. Для борьбы с извращениями бюрократов в США созданы комиссии всеобщей подотчетности, парламентская исследовательская служба, парламентская бюджетная комиссия.

Первая контролирует правильность и эффективность распределения бюджетных фондов. Вторая контролирует исполнительные службы. Третья противостоит ведомству управления и бюджета президента. Создается конкуренция исполнительной и законодательной бюрократий. Недостатки — увеличение числа бюрократов.

***3. Сокращение бюрократии.*** Разные пути, но сводятся к одному: фактически свертываются социальные программы. В 1980 г. Рейган, стремясь сократить штаты управленцев, срезал штаты и ассигнования многих федеральных учреждений, например, агентств по охране окружающей среды, Департамента образования. Однако именно эти организации оказались необходимыми обществу и Рейган, в конце концов, уступил давлению граждан.

***4. Децентрализация управления.*** Для высокоцентрализованных систем государственного управления, как во Франции и Италии, децентрализация предполагает улучшение. Однако она порождает новые проблемы. Децентрализация управления спускает принятие бюрократических решений на местный уровень, но это может усилить коррупцию и неэффективность управления.

Пример, США в течение почти всей истории имели децентрализованную систему образования, находящуюся под местным контролем. Свобода в этой сфере огромна, но качество образования неровно. Чтобы улучшить качество, нужно вводить единые стандарты, единые программы, единые требования. Штаты хотят, чтобы это делали федералы на деньги федерального бюджета. Иначе необходимо увеличение местных налогов, а гражданам это не нравится.

Децентрализация может повлечь за собой широко изменяющиеся стандарты и проблемы координации.

Пример: проблемы ФРГ в очистке Рейна. Каждая земля предлагала свой вариант работ, не желая согласовывать с остальными. И третий минус — увеличение числа местных бюрократов.

***5. Политизация бюрократии.*** Государства гордятся тем, что развивают у себя профессиональную, нейтральную, аполитичную бюрократию. Но бюрократия косна и консервативна. Положение могут исправить служащие, назначенные политически и контролирующие бюрократию (что было в СССР).

В США президент назначает три тысячи должностей, и назначенцы усиливают ответственность гражданской службы.

***Адхократия*.** В 1970 г. Алвин Тоффлер ввел термин «адхократия» и назвал ее альтернативной бюрократии формой организации. Адхократия – организационная структура, основу которой составляют временные рабочие группы, которые собираются для решения одной задачи или проекта, а после завершения работы распускаются и создаются заново для следующей задачи. В отличие от бюрократии адхократия имеет не более двух уровней управления и более эффективно работает в нестабильной экономической ситуации. Конкретный пример адхократии «система 4» - одна из моделей стиля руководства с минимумом участия исполнителей в управлении, разработанная Р. Лайкертом. По мнению специалистов, адхократия – это будущее формальных организаций. Однако, Н.Смелзер полагает, что, несмотря на все недостатки бюрократии, современное общество настолько от нее зависит, что, вероятно, невозможно с этим покончить. Поэтому в будущем нас скорее всего ждет расширение бюрократического пространства.

### **Основная литература**

1. Кон И. С. Социология личности. - М., 1967.

2. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание личность. - М., 1975.

3. Годфруа Ж. Что такое психология. Т. 1. - М., 1992.

4. Смелзер Н. Социология. - М., 1999.

5. Фролов С. С. Социология. - М., 1998.

6. Кравченко А. И. Социология. - М., 1999.

###

### **Дополнительная литература**

1. Социология. Энциклопедический словарь. - М., 1996.

2. Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен. // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. - М., 1984.

3. Шибутани Т. Социальная психология. - М., 1998.

Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь. В 2-х тт. М., 1999.