Инна Александровна Данилова, Раксана Нураддиновна Нуриева
Социология и психология управления. Краткий курс

1. Введение в социологию и психологию управления
В настоящее время возрастает интерес к наукам и дисциплинам, предметом изучения которых являются внутренний мир человека, его мировоззрение на окружающий мир. Главенствующее место среди таких наук занимает психология. Ее изучение способствует познанию человеком самого себя, культуры общения, пониманию людей, с которыми приходится общаться в процессе осуществления профессиональных обязанностей, дает возможность правильно выстраивать линию поведения в конфликтных ситуациях, а также своевременно принимать меры по их предотвращению. Каждый человек в самом начале своего карьерного пути должен уметь правильно оценить свои достоинства, слабые и сильные стороны своего характера, потенциал своих возможностей, а также уметь разбираться как в самом себе, так и в возникающих сложных ситуациях и находить из них выход без ущерба для своей психики.
Наука психология на современном этапе включает в себя несколько отраслей, которые объединяет общий предмет изучения – закономерности и факты психики. Психика человека является объектом изучения таких отраслей, как:
1) возрастная психология;
2) социальная психология;
3) педагогическая психология.
Психология является наукой не только теоретической, но также и практической. Это связано с тем, что сведения, полученные из различных отраслей данной науки, могут служить средством решения возникших проблем у конкретных людей. Соответственно выделяется новое направление в науке психологии – практическая психология. Она помогает в таких ситуациях, когда молодой специалист после окончания высшего учебного заведения находится в поисках работы, когда ему предстоит правильно преподнести себя в качестве претендента на определенную должность, верно скорректировать свое поведение при собеседовании с работодателем.
Предметом психологии управления является комплекс психических явлений и отношений в определенной организации.
В настоящее время существует множество точек зрения относительно того, что представляет собой лидерство:
1) лидерство есть разновидность власти, особенностью которой является направленность сверху вниз, и обладают такой властью не большинство, а определенный человек или же отдельная группа лиц;
2) лидерство – это естественный социально-психологический процесс в коллективе, который строится посредством влияния авторитета одного человека на остальных членов коллектива. Влияние представляет собой такое поведение, посредством которого осуществляется изменение поведения, взаимоотношений других людей. Влияние может выражаться в самых различных формах, а именно: путем убеждения, внушения, принуждения, а также с помощью идей;

3) лидерство – это показатель эмоционально-психологической общности группы и образец поведения для ее членов. Данное определение находит признание именно в отечественной психологии. Как утверждает Кричевский: «Роль лидера возникает стихийно, ее нет в штатных расписаниях, лидерство – феномен психологический, в то время как руководство – социальный»;
Относительно значимости стоящих перед лидером задач выделяют несколько видов лидерства:
1) бытовое лидерство (в семье, в школьных и студенческих группах);
2) социальное лидерство (в профсоюзах, на производстве, в различных спортивных и творческих сообществах);
3) политическое лидерство (государственные и общественные деятели).
Способность к эффективному руководству людьми зависит в первую очередь от совокупности социально-психологических качеств личности, где одну из главных ролей играет умение вызвать к себе уважение и доверие всех членов коллектива. Однако и сам лидер находится в зависимости от коллектива, так как группа работников, имея образ лидера, требует от реального лидера полного соответствия этому образу, лидер должен уметь выражать интересы группы. Естественное лидерство – это превосходство одного лидера, которое признается другими лидерами. Значение имеет не факт наличия качеств превосходства, а факт признания его коллективом.
2. Предметная область социологии и психологии управления
Предметом психологии управления является комплекс психических явлений и отношений в определенной организации.
1. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства.
Лидерство представляет собой возможность влиять как на одну конкретную личность, так и на весь коллектив в целом. Соответственно, лидер – это человек, который обладает такой способностью. Лидер должен иметь последователей. Главная задача лидера заключается в умении вести коллектив за собой, организовать сплоченность в действиях людей, а также способности завоевать авторитет среди коллег.
Таким образом, лидер – элемент упорядочивания и систематизации деятельности людей.
Лидерство выражается в степени и силе влияния, которые напрямую зависят от соотношения личных качеств лидера и качеств тех людей, на которых он оказывает непосредственное влияние, а также на ситуацию, в которой находится данная группа.
Относительно значимости стоящих перед лидером задач выделяют несколько видов лидерства:
1) бытовое лидерство (в семье, в школьных и студенческих группах);
2) социальное лидерство (в профсоюзах, на производстве, в различных спортивных и творческих сообществах);
3) политическое лидерство (государственные и общественные деятели).
В зарубежной литературе понятия «менеджер» и «лидер» отличаются по следующим признакам:
1) содержание управленческих проблем – менеджер главным образом заботится об эффективном выполнении персоналом текущих задач, решает конкретные возникшие проблемы; лидер же разрабатывает инновационные идеи, основывает пути решения задач и проблем, способных возникнуть в будущем;
2) воздействие на персонал – известный американский теоретик и практик менеджмента

Ли Джексон утверждал: «Менеджеры заставляют людей делать то, что нужно; лидеры вызывают у людей желание сделать то, что нужно. Лидеры – это люди, которые способны выявить все лучшее в других. Менеджеров в организации может быть сколько угодно, лидеров всегда мало».
2. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными.
Общение руководителя – это такое общение, которое появляется из-за необходимости осуществления управленческого воздействия на людей в процессе осуществления профессиональной деятельности.
Выделяют несколько форм взаимоотношений руководителя и его подчиненных.
Субординация, где основу общения составляют административно-правовые нормы. Это общение, возникающее между руководителями разных уровней, а также между руководителем и исполнителем.
Служебно-товарищеская форма. Здесь в основу положены административно-моральные нормы, и общение возникает между коллегами по работе.
Дружеская форма взаимоотношений, которая строится на морально-психологических нормах. Данное общение может складываться как между руководителями, между подчиненными, так и между руководителями и подчиненными.
В зависимости от определенных условий, а также индивидуально-психологических качеств людей каждый руководитель выбирает определенную форму управленческого общения.
В предмет изучения психологии управления могут также входить проблемы трудовой деятельности, отдельные теории общей психологии (психологическая теория деятельности, теория личности, теория развития), традиционные социально-психологические явления (психология общения, психологический климат, лидерство).
На данный момент специалисты в сфере психологии управления выделяют следующие наиболее важные для организации психологические проблемы:
1) поиск и активизация человеческих ресурсов в организации;
2) отбор и оценка менеджеров для потребностей организации;
3) увеличение эффективности способов подготовки и переподготовки управленческого персонала;
4) оценка и повышение социально-психологического климата, сплочение работников вокруг задач предприятия.
3. Цели и задачи дисциплины
На данный момент специалисты в сфере психологии управления выделяют следующие наиболее важные для организации психологические проблемы:
1) поиск и активизация человеческих ресурсов в организации;
2) отбор и оценка менеджеров для потребностей организации;
3) увеличение эффективности способов подготовки и переподготовки управленческого персонала;
4) оценка и повышение социально-психологического климата, сплочение работников вокруг задач предприятия.
Управленческая психология как наука и практика должна обеспечивать психологическую подготовку руководителей, сформировать и развивать их психологическую культуру, а также создать предпосылки для теоретического понимания и практического применения важнейших направлений сферы управления, к

которым относятся:
1) знание основ организационной структуры;
2) компетентность в управлении людьми;
3) знание особенностей организационного поведения, структуры малых групп;
4) способность прогнозировать и планировать деятельность организации с использованием средств вычислительной и компьютерной деятельности;
5) знания информационных технологий и средств коммуникации, которые необходимы при осуществлении управления персоналом;
6) четкое представление относительно ответственности менеджера и распределения ее по соответствующим уровням управления.
4. Методы изучения объектов и субъектов управления
Существуют следующие методы изучения объектов и субъектов управления.
1. Метод наблюдения и его разновидность – самонаблюдение
Наблюдение представляет собой научный метод исследования, который заключается в том, что исследователь систематически наблюдает за поведением другого человека, а также внешними проявлениями его психики и на основе этого делает выводы о психических процессах, состояниях и свойствах данного человека. Цель наблюдения состоит в переходе от характеристики факта к объяснению его внутренней сущности. Научные наблюдения отличаются организованным и планомерным характером.
Наблюдение имеет обязательные условия, как то:
1) построение гипотезы, посредством которой объясняются наблюдаемые явления;
2) проверка верности гипотезы в процессе последующих наблюдений;
3) план наблюдения;
4) фиксация результатов наблюдения в специальных картах наблюдения.
Самонаблюдение (интроспективный метод) является одним из самых древних методов, используемых в психологии, который заключается в наблюдении человека своего собственного внутреннего психического мира. Наблюдение подразделяется на непосредственное и отсроченное (в дневниках, воспоминаниях, мемуарах, где человек анализирует свои мысли, чувства, а также произошедшие с ним различные события). Данный метод можно охарактеризовать как вспомогательный в применении других методов исследования и при оказании самопомощи в трудных ситуациях, в самореализации.
2. Экспериментальный метод представляет собой центральный метод психологического изучения, который может реализовываться как в лабораторных, так и в естественных условиях.
Лабораторный эксперимент проходит в особых условиях с использованием специальной аппаратуры. В этом случае испытуемые знают, что проводится эксперимент, действуют по специально разработанной инструкции, однако о сути самого эксперимента могут не догадываться. Эксперимент проводится неоднократно, для того чтобы можно было установить общие математико-статистические достоверные закономерности появления и развития психических явлений.
В процессе эксперимента используются переменные факторы, которые подразделяются на 3 группы:
1) независимые переменные – это факторы, которые применяются в эксперименте с целью оценки его воздействия на процесс;
2) зависимые переменные – это показатели, которые взаимосвязаны с поведением

испытуемых и зависят от состояния их организма;
3) контролируемые переменные – это факторы, которые контролируются во время процесса эксперимента.
Соответственно, естественный эксперимент проводится в обычных условиях общения, учебы, труда и др.
3. Метод анкетирования и тестирования
Посредством анкетирования существует возможность определить различные тенденции и установить путь дальнейших, более сложных психологических исследований при помощи тестирования или экспериментирования. Благодаря анкетам исследователи имеют возможность быть информированными о больших группах людей путем опроса лишь небольшой части этих людей, составляющих представительскую выборку.
Тестирование представляет собой метод испытаний, направленный на установление конкретных психических качеств человека, которые являются объектом исследования.
Тест – это кратковременное и одинаковое для всех участников задание, по результатам которого можно выявить уровень развития интеллектуальных способностей, темперамент, характер и т. п.
Существует два основных типа тестов – опросники и проективные тесты. Опросники предоставляют человеку возможность сознательно оценить себя и свои поступки. Проективные тесты направлены на подсознательную сферу человека и помогают выявить человеку такие особенности его индивидуальности, о которых раньше он не подозревал.
Абсолютно все психологические тесты, используемые для исследований, должны быть надежными, научно-обоснованными и быть способными выявить устойчивые психологические характеристики.
5. Значение человеческого фактора в менеджменте
Слово «менеджер» изначально значило способность объезжать лошадей и управлять ими. Английский глагол to manage (управлять) происходит от латинского manus – «рука». Таким образом, термин «менеджмент» означает «руководство людьми».
Существует огромное количество теорий личности, используемых в управлении, наиболее известными из которых являются теории трех главных направлений.
Фрейдизм, разработанный известным австрийским врачом, психологом и психопатологом Зигмундом Фрейдом (1856–1939), который назвал данное направление термином «психоанализ».
Психоанализ представляет собой общую теорию механизмов человеческого подсознания, которая служит основой для целостного понимания человека, а также систему специальных методов, с помощью которых можно изучать подсознание человека с целью извлечения нервных и психических болезней.
Структура личности согласно З. Фрейду представляет собой три уровня: «Оно», «Я» и «Сверх-Я».
«Оно» – это центральная часть структуры личности, которая состоит из компонентов, наследуемых при рождении. Содержание «Оно» почти целиком бессознательно, насыщено биологическими врожденными инстинктивными влечениями и потребностями.
«Оно» является «бессознательным и иррациональным» и попадает под власть правила удовольствия, т. е. удовольствие и счастье – это основные компоненты в жизни любого человека.
«Я» подчиняется принципу рациональности, реальности и постоянно находится в связи

с внешней средой, вырабатывает эффективные способы общения с внешним миром. «Сверх-Я» – это моральные правила поведения человека, которые определяют приемлемость или неприемлемость для этого человека какого-либо поведения; это судья и цензор личности. Сущность «Сверх-Я» – совесть, самонаблюдение и формирование идеалов.
Поведенческая психология– одно из первых направлений развития психологии XX в. представленное русским физиологом И. П. Павловым (1849–1936), американскими психологами Б. Скиннером, Д. Уотсоном, Э. Толменом и др.
Именно И. П. Павлов сделал открытие о значении условных рефлексов, благодаря которым организм человека имеет способность приспосабливаться к изменчивым условиям жизни, приобретая новые формы своего поведения, которые отличаются от врожденных рефлексов.
Так, Гиппократ (V в. до н. э.), например, утверждал, что степень продуктивности работы каждого человека зависит от личностных качеств его характера. При общении важно предугадать возможные реакции собеседника и уметь адекватно реагировать на них, т. е. важным аспектом общения является темперамент личности. Гиппократ выделял четыре типа темперамента:
1) сангвинический (от лат. sanguis – «кровь»);
2) холерический (от греч. chole – «желчь»);
3) флегматический (от греч. phlegma – «флегма»);
4) меланхолический (от греч. melaina chole – «черная желчь»).
Гуманистическая психология, исследованием которой занимались К. Роджерс, А. Маслоу и Г. Олпорт. Они считали, что поведением человека в первую очередь руководят духовные цели и потребности, а рефлексы и инстинкты играют здесь маловажную роль. Человек должен стремиться к нравственному совершенствованию, где главное место будут занимать мораль и культура. Таким образом, жизненной целью личности должно являться развитие моральной и духовной гармонии, а удовлетворение биологических потребностей играет второстепенную роль.
Менеджерская деятельность связана с решением различных задач, где основным инструментом является мышление. Оно представляет собой психический процесс, направленный на установление взаимосвязей между предметами и явлениями окружающей действительности. Мыслительные операции по осуществлению основных функций менеджмента (контроль, организация, мотивация, планирование) совершаются двумя моделями мышления:
1) креативным мышлением (от лат. creation – «созидание»);
2) логическим мышлением.
6. Типы социальных отношений
Существуют следующие типы социальных отношений: межличностные, личностно-групповые, личностно-массовые, межгрупповые, массово-групповые, планетарные (глобально-массовые).
Межличностный тип подразделяется на следующие разновидности.

Формальные отношения, где отсутствует цель понять и принять особенности личности собеседника. В данном случае применяются привычные маски (вежливости, строгости, безразличия и др.), которые скрывают настоящие чувства и эмоции, само отношение к собеседнику.

Примитивные отношения – это отношения, которые состоят из оценки какого-либо другого человека в качестве необходимого или мешающего объекта. Соответственно, от этого зависит и стиль общения с ним: либо приветливое и вежливое, либо грубое или безразличное общение. А при достижении нужного результата в дальнейшем интерес к партнеру по общению утрачивается.

Функционально-ролевые отношения – это отношения на уровне социальных ролей партнеров (начальник – подчиненный, учитель – ученик). В данном случае личность собеседника отступает на второй план после его социальной роли.

Деловые отношения, где присутствует учитывание особенностей личности, ее характера, настроения. Однако главную роль здесь играют интересы дела. В этом типе отношений всегда существует цель, направленность на получение некоторой предметной договоренности, и эта цель должна быть реализована.

Духовные межличностные отношения – это отношения между близкими людьми. Здесь в процессе общения люди могут понять друг друга по выражению лица, интонациям голоса, движениям.

Светские отношения – это отношения, в которых общение людей отвечает принятым «в свете» нормам. В данном случае собеседники говорят не то, что думают, а то, что следует сказать в определенной ситуации. Светские отношения отличаются закрытостью, потому что высказываемые людьми точки зрения не имеют никакого значения и не уточняют характер коммуникаций.

Манипулятивные отношения – это отношения, суть которых состоит в том, чтобы извлечь выгоду от общения с собеседником путем применения различных приемов (лести, обмана, шантажа). Как правило, выбор того или иного приема в первую очередь зависит от личности собеседника и преследуемых целей.

7. Понятие социальных институтов

Каждое общество представляет собой классический институт – этнический, классовый, конфессиональный и т. д. Любой институт имеет особые потребности и разнообразные интересы, которые во многом расходятся и даже вступают в конфликт (межэтнический, семейный, трудовой и т. д.). Это закреплено в своеобразных для каждого института исторически сложившихся духовных и материальных ценностях.

Термин «институт» имеет несколько значений. С латинского языка institutum переводится как «устройство, установление».

В социологии под институтом понимается объединение людей в организационную структуру, в которой происходит процесс взаимодействия и динамики.

Социальный институт – одно из главных понятий в социологии как науке. Социальный институт позволяет раскрыть сущность общества. Так как общество имеет много понятий, одним из признаков, который характеризует общество, является рациональность взаимодействия социальных институтов. Институт является одним из самых главных составляющих структуры общества и его развития.

Социальный институт – это устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, стереотипов, норм, установок, контролирующих различные области деятельности

общества и отдельную личность, а также организация системы ролей и статусов человека.
Социальный институт нацелен на реализацию конкретных и особенно важных как для индивида, так и для общества в целом потребностей. Удовлетворению потребностей служат такие институты, как семья, экономический институт.
Одна из основных особенностей социального института – это своего рода система взаимосвязанных и взаимодействующих культурных элементов, ориентированных на удовлетворение набора конкретных социальных ценностей, потребностей и целей.
Таким образом, социальный институт представляет собой:
1) ролевую систему; обычаи, традиции, правила поведения;
2) совокупность норм и учреждений, регулирующих сферу конкретных отношений и определенную сферу человеческой деятельности;
3) социальные действия. Человек с помощью норм социального института организует свою деятельность и направляет ее в нужное ему русло;
4) формальные и неформальные организации, латентные и открытые институты.
Институты постоянно находятся в процессе развития. Большие изменения претерпели политические институты.
Социальный институт может быть деструктивным и конструктивным. Особенно процесс деструкции заметен в современном обществе. Остаются под вопросом такие институты, как институт здравоохранения, образования, правоохранительных органов, телевещания (какое воздействие они оказывают на культуру общества, какую пользу несут).
Социальные институты способствуют или даже помогают его участникам решать жизненные проблемы и удовлетворять потребности. Например, институт образования способствует человеку получить знания, чтобы в дальнейшем развиваться и стать личностью. Институт брака создан для людей, которые желают создать семью, и т. д.
Институт является контролирующим звеном, т. е. выполняет функцию социального контроля. Данная функция стимулирует и определяет нормативный порядок социального общества.
Развитие института выражается в нескольких процессах: в жизненном цикле института; в функционировании института; в эволюции института.
Исходя из вышесказанного, социальный институт выступает регулятором общественных отношений, помогает удовлетворять жизненные потребности – то, без чего не может существовать человек. Общество погибнет, если не будет постоянно пополняться новыми поколениями людей, добывать пищу, пополнять свои знания и т. д. Социальные институты выполняют множество функций: регулятивную; коммуникативную; интегративную; транслирующую; закрепления и воспроизводства общественных отношений.
Социальным институтам свойственны специфические функции, которые присущи одним институтам и не могут быть у других. Установление и регламентация порядка в обществе осуществляются государством; духовные ритуалы проводятся религиозными институтами, открытие, исследование и передача новых знаний действуют в институте образования и науки.
Социальный институт, кроме пользы, может приносить обществу и вред. Этот фактор в истории называется дисфункцией. В социологии говорят о дисфункции социального института, если его деятельность несет негативные последствия, которые препятствуют

осуществлению деятельности, функционирования другого института. Деятельность института, которая направлена на стабилизацию и интеграцию общества, называется функциональной.
Функции социальных институтв также делятся на явные и латентные. В социальных институтах явные институты являются ожидаемыми, значимыми, которые в свою очередь декларируются в нормативных актах. Явные функции институтов выступают в деятельности образовательных институтов. Институт образования помогает человеку в приобретении грамотности, ценностей и т. д. Латентные функции проявляются непреднамеренно, т. е. являются итогом деятельности институтов и их участников. К латентным функциям относится факт приобретения социального статуса и роли человека в обществе.
Итак, социальный институт для любого отдельно взятого человека представляет собой организованную систему связей и социальных установок в отдельных сферах общественной жизни.
8. Типы социальных институтов
В социологии все социальные институты, образующие структуру общества, делятся на главные и не главные. Главные – это основные и фундаментальные институты. Не главные институты скрываются внутри главных, являясь их частью как мелкие образования.
Социальные институты могут квалифицироваться по времени своего возникновения и продолжительности существования: кратковременные и постоянно действующие. Причинами недолговременного существования социального института служат отсутствие нормативных документов, неправомерная деятельность, отсутствие функционирования четкой системы управления.
Также социальные институты могут различаться по степени жесткости применяемых санкций за нарушения правил и норм, по условиям существования, по уровню развития бюрократической системы управления, наличию или отсутствию правил и процедур.
Социальные институты разделяют на фундаментальные и частные. Частные скрываются внутри фундаментальных, являясь их частью.
В социологической науке выделяют следующие институты:
1) политический институт. Организация власти, которая объединяет людей по их политическим взглядам, интересам, настроениям и чувствам. К таким организациям относятся политические партии, политические движения, группы и объединения. Другими словами, политический институт – это институт власти;
2) религиозный институт. Религиозное направление, к которому относятся все течения политической мысли, обосновывающие свои цели и способы их достижения религиозными учениями. Религиозный институт опирается на различные конфессии: католицизм, протестантизм, православие, ислам, индуизм, буддизм, иудаизм и т. д. Таким образом, религиозный институт – это организация коллективного почитания Бога;
3) экономический институт – организация эффективной хозяйственной деятельности, соотношения производства и обмена;
4) экологический институт – организация по охране окружающей среды и решению проблем рационального использования природных ресурсов;
5) военный институт. Этот институт защищает членов общества от физической опасности;
6) социальный институт – институт обеспечения баланса индивидуальных и

общественных интересов.
Предназначением социального института является удовлетворение интересов и потребностей общества в целом.
Типология социальных институтов:
1) институт семьи и брака. Потребность человека в семье, без удовлетворения которой человек не становится полноценным членом общества, не выполняет функцию воспроизводства и продолжения рода. Институт семьи постоянно изменяется, приобретая новые формы: полигамия (многоженство), моногамия (единобрачие), парное сожительство, неполная семья и т. д.;
2) институт государства и права. Обеспечение безопасности, социального порядка, предотвращение социальных конфликтов и роста маргинальности;
3) институт образования. С помощью института образования формируется процесс приобретения знаний, приобщения к культуре и ценностям. В образовании заинтересовано само общество, поскольку именно путем образовательного процесса у человека формируются нравственные качества, профессиональные навыки, обеспечивающие развитие всего общества;
4) религиозный институт – решение духовных проблем;
5) институт здравоохранения – совершенствование системы медицинского обслуживания.
У каждого института своя система методов и приемов решения тех или иных задач.
Внутри каждого института существуют подинституты – неглавные политические институты.
Общество не сможет существовать, если не будет функционировать ни один из институтов, не будет постоянно пополняться новыми поколениями, получать знания, духовно и экономически развиваться. Каждому институту присущи коммуникативные, регулятивные, интегративные, воспроизводственные, развивающие и воспитательные функции.
Как было уже сказано, любому главному социальному институту присуща своя система наработанных правил, методов, обычаев и других процедур.
9. Типы управления в социальных институтах
По типам управления в социальные институты можно разделить на функциональные и деструктивные. К функциональному типу относится сфера управления, которая приносит пользу обществу.
Одной из важнейших функций социального института является обеспечение жизненных потребностей общества – это универсальная функция. Под универсальными функциями подразумеваются закрепление и воспроизводство общественных отношений, выделяют регулятивную, интегративную и коммуникативную подфункции.
Существуют и специфические функции, которые действуют в каком-то конкретном институте, например функция управления. Управление в одном институте не свойственно другому.
В политическом институте разделяют политическое и административно-правовое управление обществом. При разделении власти в политическом институте управлением занимаются не только законодательная, но и исполнительная власть.
К горизонтальному управлению относятся законодательная, исполнительная и судебная ветви власти.
К вертикальному управлению относятся следующие органы: государственные,

регионально-республиканские, краевые, областные и местного самоуправления.
В политическом институте главной функцией управления является обеспечение взаимодействия всех ветвей власти.
Экономическое управление – решение проблем экономики: производства и обмена. Экономические проблемы обусловлены переходом от постиндустриального производства, глобализацией и изменением структуры мирового хозяйства. Экономический институт не способен решить проблему без вмешательства политического института, так как экономика является неотъемлемой частью государственного и общественного эффективного развития.
Без вмешательства политического института было бы невозможно изменить структуру собственности, соотношения и взаимодействия ее различных форм: частной, корпоративной, муниципальной, государственной и транснациональной.
В экономическом институте процессы регулируются внутренними, присущими им законами экономической системы. В экономическом институте под управлением подразумевается поиск средств по решению проблем в отношениях общества и природы, прежде всего защиты необходимой человечеству и окружающей среде.
В религиозном институте под управлением подразумевается убеждение с помощью религиозных течений. На базе каждой конфессии развивается несколько религиозных и религиозно-политических течений, которые имеют неодинаковые, противоположные политические цели, используют разные методы и играют разные роли. Институт церкви был создан для решения важных мировоззренческих вопросов и принятия высших нравственных нормативов.
Итак, все социальные институты связаны между собой, и нет такого общественного института, который функционирует самостоятельно.
Механизм управления – это особое воздействие субъекта управления на объект по практическому осуществлению стратегических и тактических целей системы управления социальных институтов.
В политической и социологической науке раскрываются, распознаются, анализируются, выводятся и применяются на практике несколько групп методов и способов управления:
1) административные методы управления – организационные или организационно-распорядительные методы;
2) экономические;
3) социально-психологические.
Данные методы и способы управления чаще всего дополняют друг друга.
Исходя из этого, методы управления в социальных институтах целесообразно подразделять на следующие группы:
1) методы принуждения;
2) методы побуждения;
3) методы убеждения.
Таким образом, следует вывод, что управление – это упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, отвечающих за функционирование и развитие социальных институтов как единой системы.
10. Понятия социальной организации
Слово «организация» в переводе с французского organization и латинского organiso переводится как «сообщаю, устраиваю».
Под социальной организацией понимается взаимодействие группы людей друг с другом

ради достижения поставленных целей перед ними и удовлетворения своих внутренних и общих потребностей с помощью определенных (материальных, правовых, экономических, культурных, политических и т. д.) условий.
Социальная организация обозначает особую деятельность по выработке новых норм, налаживанию взаимосвязей, а также применение усилий отдельных членов социальной группы.
Существует большое количество определений «организация», в составе которых обычно выделяются теории организации как рациональной системы, или системы, направленной на создание и достижение цели и решения задач. В социологии из общего числа выделяют четыре направления в определении значения понятия организации.
1. К. Барнард под организацией понимал такой вид социальной общности людей, который отличался от других социальных групп сознательной деятельностью, предсказуемостью и целенаправленностью. Он и последователи его концепции уделяли большое внимание совместным усилиям и действиям людей, их общности или кооперации, а уже потом – необходимым усилиям по достижению целей;
2. Другая точка зрения по определению организации принадлежит Д. Марчу и Г. Саймону. Под социальной организацией они понимали сообщество взаимодействующих человеческих существ, которые являются самым распространенным элементом социальности и которые содержат центральную координационную систему. Особенностью в данном понимании социальной организации являлось то, что структуру и координацию действий внутри организации отличает ее упорядоченность, в отличие от неупорядоченных связей между неорганизованными индивидами. Все эти признаки дают определенную характеристику организации, т. е. эти признаки делают организацию похожей на отдельный сложный биологический организм.
3. Следующую точку зрения о понятии социальной организации представляют П. Блау и У. Скотт. Они представляют направление, в определении которого организации – это взаимодействующий организм, где все ее элементы, зависимы друг от друга. Социальная организация для достижения целей должна быть упорядочена и формализована, она должна обладать формальной структурой.
4. А. Этциони дал другое отличительное определение социальной организации от вышесказанных определений. Он представил социальную организацию как социально-общественное объединение людей, которое подразумевает сознательное создание конструируемых и реконструируемых функций для достижения специфических целей. Основной акцент в данном определении социальной организации ставится на сознательное вступление в членство организации и сознательное действие ее членов в данной социальной структуре.
Итак, социальная организация – это сознательное объединение людей, которые совместно в формализованной социальной группе реализуют некую программу или цель и действуют на основе определенных регламентированных процедур, норм и правил.
Социальные организации различаются по уровню сложности определения и специализации задач, целей, проблем и формализации ролей и определенных по специфике процедур.
Социальные организации классифицируются на:
1) добровольные;
2) принудительные;
3) тоталитарные

4) утилитарные.
На практике невозможно определить чистые типы социальных организаций. Они, как правило, сочетают признаки разных типов.
По степени выраженности рациональных действий в достижении целей и степени эффективности функционирования выделяют традиционные и рациональные организации.
Социальные институты – это устойчивые формы социальной организации и регулирования общественной жизни. Именно социальные институты являются определяющим моментом в разграничении и классификации социальных организаций.
Понятие социальной организации применяется в следующих значениях:
1) как фактор социальной структуры общества. Любая социальная организация обладает определенным упорядочиванием, формированием составляющих ее элементов, которые в процессе развития организации взаимодействуют между собой. Структурирование социальной организации, в том числе социальной организации, придает ей устойчивый характер, способный функционировать и динамично развиваться в условиях внутренней и внешней среды;
2) как фактор деятельности группы людей. Этот момент определяется уровнем деятельности непосредственно каждой социальной структуры в отдельности или же социальных институтов;
3) как фактор сотрудничества внутри субкультуры. Каждая отдельно взятая группа или субкультура находятся в постоянном взаимодействии между собой, так как сам фактор существования организации без определенного уровня взаимодействия и общения ставится под сомнение или даже под угрозу.
Организация является результатом деятельности различных социальных структур, эффективным средством достижения целей и удовлетворения потребностей.
Любая социальная организация действует в определенной среде. Существуют экономическая, политическая, социальная и культурная организации. Эта системность зависит прежде всего от типологии социальных институтов. Но полностью определенных социальных организаций не существует, тем или иным способом они взаимодействуют и влияют друг на друга.
Еще одним очень важным элементом социальной организации является организационная структура и система управления в ней, без которой организация существовать не сможет.
11. Признаки социальной организации
Организация – многозначное понятие. В социальном понимании организация – это наличие групп, которые считают себя частью социального общества, объединенных одной целью, которую принимают как общую все члены общества.
Организация стимулирует и побуждает людей объединяться в организации, и взаимодействовать. В организации люди дополняют друг друга, складывают свои способности, что делает их более сильными в процессе жизнедеятельности.
В рамках функционирования организации люди используют ее для достижения тех целей, ради которых она была создана. Они предполагают, что организация сможет дать им возможность заниматься значимой деятельностью, обеспечит нужной информацией, предоставит необходимые права, самостоятельность, власть, гарантии безопасности и социальной защищенности.
Главным признаком организации считается наличие цели, к достижению которой

стремятся ее члены. Общая цель социальной организации образует базу – основу для разработки стратегии развития и установления ключевых целей по важнейшим функциональным подсистемам организации.
Немаловажным признаком социальной организации, которую необходимо выделить, является ее обособленность, выражающаяся в замкнутости внутренних процессов, которая обеспечивает наличие границ, отделяющих организацию от внешнего окружения.
Другим отличительным признаком социальной организации, как и любой другой, можно считать осуществление ее деятельности на основе принципа саморегулирования, который в свою очередь предполагает возможность самостоятельно решать те или иные вопросы организационной деятельности.
Еще одним признаком социальной организации следует назвать организационную культуру, которая представляет собой совокупность установившихся традиций, символов, ценностей, верований. Эти ценности во многом определяют характер взаимоотношений и направленность поведения людей внутри социальной организации и непосредственно отношения с внешним миром. Организационная культура включает субъективные и объективные элементы. К субъективным элементам относятся ритуалы, мифы, связанные с историей организации и жизнью ее участников, принятые нормы общения. Объективные элементы в основном характеризуют материальную сторону жизни и деятельности организации. К объективным элементам социальной организации относится, например, ее символика.
Организационная культура является одним из важнейших элементов, создающих внутреннюю среду социальной организации.
Рассматривая понятие социальной организации, следует отметить ее признаки: направленность и упорядоченность. Для эффективной деятельности социальной организации необходимы максимальная упорядоченность, оптимизация взаимодействия и сотрудничества. Высокая упорядоченность социальной организации может быть связана с плохой организованностью социальной системы.
Отличительные признаки социальной организации:
1) высокоформализованная система организации;
2) рационализация системы, направленная на достижение определенной цели и решение задач;
3) совокупность взаимодействия людей с повышенной координацией действий, их целостностью и предсказуемостью;
4) скоординированность членов социальной организации для общего достижения результата. Школа-институт образования выполняет воспитательную и развивающую функции, помогает личности приобрести знания и приобщиться к мировой культуре. Политическое движение – политический институт, выражающий интересы общества, позволяющий реализовать инициативу как отдельной субкультуры, так и общества в целом;
5) наличие у организации целей является одним из главных признаков. Цель придает смысл существованию организации, определяет конкретную специфику направленности деятельности и сплачивает группу людей;
6) обособленность организации характеризуется замкнутостью внутренних процессов и определяет линию границ одной социальной организации от другой. Эти границы могут быть политическими, материальными, культурными, религиозными, правовыми и т. д.;

7) наличие связей между ее отдельными элементами. Эти связи отличаются от общественной специфичности организационных социальных групп. Например, можно выделить несколько значимых связей между элементами социальных организаций: экономические и экологические, национальные и этнические, технологические, управленческие, формационные и т. д.;
8) процесс саморегулирования, предполагающий возможность самостоятельно определять те или иные задачи.
Таким образом, социальная организация – это группа индивидов, ориентированная на достижение совместных целей, на формирование структуры, эффективное управление внутри субкультуры и взаимодействие с социальными институтами.
12. Социальная стратификация как социальный фактор управления
Стратификация – это структурированное неравенство групп людей. Общества могут рассматриваться как состоящие из классов, расположенных «ступенчато» – с наиболее привилегированными слоями на вершине общества и наименее – у основания.
Социальная стратификация выполняет две функции и выступает как метод обнаружения слоев определенного общества, в то же время представляет его социальный портрет.
В социологии различают четыре основные системы социальной стратификации: рабство, касты, кланы и классы.
Стратификации, которые основаны на кастовой системе, являются закрытыми. Четкие границы, которые делят членов общества, настолько определенные, что не оставляют людям шанса перехода из одной группы, сферы в другую, за исключением браков между членами различных кланов.
Классовая система в отличие от рабственной и кастовой более открыта, поскольку базируется в первую очередь на деньгах или материальной собственности.
Принадлежность к классу имеет сходство с рабством и кастой тем, что статусное место человек также получает при рождении. В данном случае индивид получает статус своих родителей. Только здесь социальный класс человека в течение его жизни может измениться в зависимости от того, чего он сумел достичь в ходе своей жизнедеятельности.
При классовой системе стратификации нет законов, выявляющих занятие или профессию индивида в зависимости от рождения или запрещающих вступление в брак с представителями других социальных классов.
Основной чертой при классовой системе социальной стратификации считается относительная гибкость ее границ. Классовая система дает возможности для социальной мобильности, т. е. для движения по социальной иерархии.
Социальная стратификация определяется социальной неоднородностью общественной системы. Существующее в отдельном обществе неравенство, неодинаковость социального положения людей и их групп имеет огромное значение для развития и положения страны в мировом сообществе. Под социальной стратификацией подразумеваются процесс и результат классификации общества на социальные слои, которые различаются по своему общественному статусу.
Критерии дифференциации общества на группы, слои разделяются по профессиональной, подоходной, собственнической принадлежности, участию во власти, образованию, престижу, самооценке личностью своей социальной позиции.
В современной социологии выделяют индивидуальную и групповую стратификацию.

Под индивидуальной стратификацией понимаются:
1) разделение на ранг; оценка личности по профессиональным критериям:
а) по количеству дохода;
б) по продолжительности статуса;
2) личные достижения индивида.
Групповая стратификация определяется:
1) наличием целей;
2) определением задач;
3) адаптацией к новым условиям;
4) наличием управленческой структуры.
В социальной стратификации выделяют следующие должностные группы:
1) служащие;
2) специалисты;
3) рабочие;
4) руководители.
Человек может приобрести приоритетные позиции в системе власти и распределении материальных благ. Статус определяется множеством показателей, например образованием, специальностью, доходом и т. д.
Огромное значение в стратификационной системе играет профессиональный престиж. Профессиональный престиж во многом зависит от моральной стороны деятельности. Люди, которые занимаются политической деятельностью, обладают властью и возможностью навязывать обществу свое мнение, оказывать воздействие на социальное мнение и формировать приоритеты в обществе.
13. Типы стратификационных систем
В современной социологии выделяют несколько типов стратификационных систем в социальном обществе, которые использованы для описания любой социальной системы. Здесь выделяют физико-генетическую, рабовладельческую, кастовую, сословную, социально-профессиональную, классовую, культурно-символическую, культурно-нормативную.
В основе физико-генетической социальной стратификационной системы общества заложена классификация социальных групп по естественным, социально-демографическим признакам. Данная система дифференцирует людей по способности к физическому насилию, что во многом является последствием древних и современных цивилизаций и обществ. В настоящее время она все же руководствуется военной, спортивной и сексуально-эротической пропагандой.
Другая социальная стратификационная система – рабовладельческая. Рабовладельческая социальная стратификационная система, так же как и предыдущая, основана на прямом насилии. Только в этой системе неравенство людей обусловлено не физическим, а военно-физическим принуждением. Социальные группы подразделяются в общественной системе по наличию или отсутствию гражданских прав и прав собственности. Некоторые социальные группы лишены некоторых прав совершенно и превращены в объект частной собственности.
В основе кастовой социальной стратификационной системы лежат этнические различия, которые закрепляются религиозным порядком, обычаями и религиозными ритуалами. Каждая из каст (или варн) представляет собой замкнутую систему, насколько это возможно, эндогамную группу, которой отводится строго определенное

место в общественной иерархии. Степень расположения личности на иерархической ступени не варьируется. Степень также зависит от рождения. На верхней иерархической ступени находятся привилегированные классы.
Сословная социальная стратификационная система различается юридическими правами, которые жестко детерминированы с их обязанностями, и находится в прямой зависимости от этих обязанностей. Примерами развитых сословных систем являются феодальные западноевропейские общества или феодальная система в царской России.
Этакратическая социальная стратификационная система проявляется тем больше, чем более авторитарный характер принимает государственное управление. В XX в. эта система активно утверждается в социалистических обществах и, возможно, даже играет в них определяющую роль.
Социально-профессиональная социальная стратификационная система дифференцируется по содержанию и условиям труда. Немаловажную роль здесь выполняют квалификационные требования, предъявляемые к той или иной профессиональной роли и статусу. Установление и поддержание иерархических порядков в социально-профессиональной социальной стратификационной системе осуществляются за счет сертификатов, которые устанавливают уровень квалификации и возможности выполнять определенные виды деятельности.
Классовая социальная стратификационная система представляет социальные группы свободных в политическом и правовом отношении граждан в общественной системе. Отличия между группами заключаются в характере и размерах собственности, а также в уровне получаемых доходов и личного материального благосостояния.
Культурно-символическая стратификационная система возникает при различиях доступа к социально значимой информации, неравных возможностях принимать, пользоваться и интерпретировать эту информацию. В более позднее время эта роль отводилась жрецам, магам и шаманам, служителям церкви, в новое время – ученым, технократам и партийным идеологам.
Последний тип стратификационной системы – культурно-нормативный, здесь присутствует система ранжирования, которая построена на различиях уважения и престижа, возникающих из сравнения образов жизни и норм поведения, которым следуют данный человек или группа.
В социологической науке выделяют 9 стратификационных систем, это:
1) кастовая система – предполагает различия, закрепленные религиозным порядком. Статус в кастовой системе передается по наследству, поэтому продвижение по иерархической ступени происходит крайне редко;
2) генетическая стратификация. В основе данной стратификации лежит расслоение людей по половому, возрастному признаку и наличию индивидуальных качеств;
3) сословная стратификация – основана на разделении людей по их обязанностям и функциям. Обязательства закреплены в законодательном порядке. Сословный статус передается по наследству;
4) авторитарная стратификационная система – предполагает личную зависимость и принуждение;
5) этакратическая система. В данной системе неравенство основывается на положении личности во властных и государственных структурах. Характер стратификации зависит от государственного управления;
6) классовая система – не предполагает государственной дифференциации,

классификация не содержит ограничений и не предусматривает замкнутую стратификацию. В данной системе стратификация не ограничивается нахождением в одной роли. Успехи могут перевести личность из одного класса в другой;
7) социально-профессиональная стратификация – разделяет людей по деятельности и должностному статусу. Особое значение здесь имеют квалификация и уровень профессионального престижа. В современном обществе данная стратификационная система наиболее развита;
8) культурно-информационная дифференциация – осуществляется на базе доступа к информации. Для каждого общества приоритетна та или иная информация. Особое значение имеют информационные войны;
9) культурно-формализованная стратификационная система – основана на уважении и норме поведения человека. Большое значение при делении в данной системе отводят имиджу, стилю, вкусу, интересам, потребностям, общению, этикету и морали человека.
Данная типологизация стратификационных систем не предполагает четкой ограниченности. Каждый тип систем находятся в постоянной динамике и взаимодействии.
14. Формальные и неформальные организации
Формальная организация – это система установленных требований и стандартов поведения, жёстко закреплённых ролевых предписаний. Она представлена в виде пирамиды, характеризующая систему требований функционального разделения труда, отношений власти и субординаций. Формальная организация представляет собой подразделения, группы и рабочие места.
Рабочее место каждого работника и структурного подразделения определяется позициями, называемые статусом.
Система безличных требований закреплены в нормах и образцах поведения.
Формальную организацию относят к древним социальным изобретениям человечества, направленных на систематизацию и эффективность управления, цель которой сделать управление людьми эффективным, а поведение контролируемым. В основе организации заложен принцип максимального упрощения и стандартизации отношений.
Формальная структура формирует основу отношений в организации, придаёт им устойчивость, позволяя упростить процесс целедостижения. Вместе с тем она порождает неустранимые дисфункций, из-за чего служит объектом критики для социологов.
Неформальная организация – это подсистема, которая строится на принципах саморегуляции и самоорганизации. Она не является жёстко структурированной, может и усиливать внешний организационный процесс, и противостоять ему. Вся организация строится на личностных особенностях работников, на отношениях, складывающихся внутри нее, нет жёстко закрепленных безличных стандартов, приводящих организацию в устойчивое положение, а наоборот, преобладают нормы, где спонтанное взаимодействие придаёт гибкость организационному поведению. Формальная организация основывается на жёсткой структуре отношений, закрепленных в должностных функциональных позициях, а в неформальной такая структура носит ситуационный характер. Можно сказать, что формальная структура формирует отношения между безличными должностными и профессиональными позициями, а неформальная – отношения между людьми в ходе их совместной деятельности.
Обе формы организации присутствуют на предприятии, могут как взаимодополняют

друг друга, так и противоборствовать. Необходимость в неформальной организации обусловлена следующими факторами:
1) невозможность стандартизировать совокупность отношений, возникающих на производстве;
2) неизбежность возникновения непредвиденных ситуаций, требующих нестандартных решений;
3) необходимость отработки стандартов поведения, которые изначально возникают в неформальной организации, а затем переносятся в формальную.
Эти условия позволили специалистам разделить неформальную организацию на блоки: неформальную организацию как тип неформальной организации, возникающей в трудовой деятельности, и социально-психологическую организацию, контролирующую внепроизводственные связи людей. Роль неформальной организации внепроизводственной сферы заключается в формировании социальной целостности, снижении социальных напряжений внутри коллектива, в поддержании у работников высокой самооценки и самоуважения. Неформальная организация выступает своеобразным барьером между человеком и жесткой формальной организацией. Она проявляет себя на уровне коллективов, малых групп и опирается на спонтанные межличностные нормы, ценности, механизмы сплочённости, на выработанные санкции за отклоняющееся поведение.
15. Организационная патология
Успехи и неудачи в любом деле часто объясняются типом и уровнем управленческой культуры руководства предприятий и учреждений. В такой управленческой культуре присутствует определенный класс феноменов, который устойчиво воспроизводится из поколения в поколение руководителей. Данные феномены патологически превращают или извращают нормальное функционирование субъектов хозяйствования и требуют детального рассмотрения. Это и есть организационные патологии.
Во-первых: патология – это отклонение от нормы. Оно предполагает наличие определенного знания о том, что есть норма. Понятия организационной нормы, организационные нормативы очень спорны. Поэтому есть второе определение организационной патологии как дисфункции. Организационная дисфункция означает целенедостижение. когда в работе организации проявляются устойчивые сбои по важным и трудно устронимым причинам.
Патологии в строении организаций. Господство структуры над функцией – это патология руководителей когда возникает проблема в создании организации или подразделения для ее решения.
Функция первична по отношению к структуре – нужна тогда, когда она наилучшим образом обеспечивает выполнение функции.
Значение такой патологии – избежать организационные проблемы и задачи, ссоздавать вместо подразделения или новой организации механизм (типа программы, мотивации, новых приоритетов и т. д.).
Бюрократия.
Бюрократизм присущ как власти, так и в горизонтальных отношениях, источником которого служит эксплуатация «личного усмотрения».
Такой вид организационной патологии, в отличие от предыдущей, неустраним. Лучший способ избежания – прозрачность деятельности, унификация учета и доступность, формирование корпоративной культуры.

Бессубъектность. В данном случае имеются в виду ситуации, когда от работника ничего не зависит и он не в состоянии принять свое решение, его деятельность в организации теряет субъектное качество.
Стагнация – неспособность к изменениям, уклонение от нововведений или неумение их применять,т. е. пассивный риск. который возникает от дефицита изменений.
Неуправляемость. Здесь подразумевается потеря контроля управляющей подсистемы организации над ее управляемой подсистемой. Естественно, такой контроль не может быть полным. Управляемость возможна лишь в какой-то мере.
Чаще всего неуправляемость проявляется в условиях роста организации, когда появляются новые подразделения, филиалы, увеличивается численность персонала и т. п. Тогда руководитель испытывает перегрузку в непомерном объеме информации и огромном количестве подчиненных. Еще одна причина неуправляемости – это расхождения формальной и неформальной структур организации. Руководитель направляет воздействия на одну систему связей и норм. а в действие приходит другая.
Причина неуправляемости также кроется в слабой мотивированности персонала. Люди в таком случае не заинтересованы в работе и не выполняют свои обязанности. В результате цели не достигаются, не смотря на то, что все с работой справляются.
Конфликт. Не всегда является патологией. Существуют позиционные конфликты, возникающие между объективно разведенными и противостоящими целями.
Подобный конфликт становится патологическим с того момента, когда он насыщается личностным содержанием, когда в него вовлекаются индивидуальные, групповые амбиции, предубеждения, негативы и прочее. Тогда организации начинают делится на враждующие лагеря. Сотрудничество в таком случае становится сложным, порой даже невозможным. Организация разрушается.
Клика. Это группа руководящих или влиятельных работников организации, использующих ее ресурсы в корыстных целях, тем самым доводя ее до дисфункции. Иногда клика считается противозаконноой.
Но преодолеть такую организационную патологию все же можно.
Патологии управленческих решений.
Дублирование организационного порядка. Такая патология связана с ситуацией, когда работника заставляют делать то, что входит в его обязанность. Организационный порядок – это совокупность действующих связей, норм, должностей, относящихся к числу управленческих ценностей. Такой порядок способствует устойчивости, автоматизму функционирования, дает возможность управлять организацией в режиме автопилота.
Игнорирование организационного порядка. Суть его заключается в постоянном нарушении введенных связей и норм, в принятии решений вопреки введенным.
16. Нормативное и девиантное поведение в организациях
Девиантное поведение. В процессе социализации возможно разложение личности. Такое поведение называется отклоняющимся, или девиантным. Человека, которому присуще такое поведение, называют девиантом.
К девиантным, или отклоняющимся, людям относятся преступники, мошенники, отшельники, новаторы. Другими словами, это люди, которые отказываются принимать общепринятые нормы поведения.
Девиантное поведение характеризует правонарушение, пьянство, наркоманию, проституцию, самоубийство, суицид и т. д.

У людей разной национальной принадлежности значительно различаются культурные императивы. Тем не менее в большинстве своем молодежь отказывается принимать данное явление и считает это неправильным, девиантным поведением.
Общество на протяжении своего существования выработало свои критерии оценки поведения человека. Одни критерии поведения могут осуждаться, а другие – поощряться. При этом акценты поведения меняются.
Девиантный характер поведения имеет весьма широкий диапазон, начиная с пьянства и заканчивая вандализмом.
Сложившиеся стереотипы часто являются заведомо неправильными и задаются лишь для достижения определенных целей, например для рекламы. Тем не менее стереотипы не всегда оказываются ложными. За любым действием скрываются определенные цели и интересы.
Отклоняющееся поведение при этом может носить не только негативный, но и позитивный характер. Такое поведение может осуществляться в виде стремления индивида к превосходству, к самоутверждению в той или иной значимой для него специализации или области деятельности.
Нормативное поведение. Проявление незначительных отклонений в поведении людей называют нормативным. Нормативные, или позитивные, отклонения встречаются в обществе столь же редко, как и девиантное отклонение. К людям с нормативным, одобряемым отклонениям относятся спортсмены, артисты, актеры, писатели, ученые, политики и т. д.
Нормативное поведение, так же как и девиантное, не всегда является принимаемым в обществе. Не всегда политические лидеры пользуются одобрением и популярностью. То же самое можно и сказать о спорте, науке и ученых. Например, нормативным в большей части российского общества считается поведение молодых людей, которые добровольно идут в армию, на военную службу. Но часть общества считает поведение солдат девиантным. В данном случае речь идет о дедовщине.
Со временем изменяется прерогатива отношений, нормативное поведение может перерасти в девиантное поведение.
Итак, поведение может быть девиантным или нормативным в зависимости от времени и процесса культурного, экономического, политического и социального развития институтов.
17. Причины девиантности
В социологии и психологии очень большое внимание уделяют причинам девиантного поведения. Исследователи уже длительное время пытаются найти и объяснить истоки и причины появления девиантного, отклоняющего поведения.
Некоторые исследователи предполагают, что человек по своей природе предрасположен к агрессии и деградации. Другие считают, что такое отношение в поведении человека связано со средой, в которой проживает человек. Следовательно, причины появления девиантного поведения связаны с нарушением хода социализации общества. Третьи связывают отклоняющее поведение со строением и особенностью человеческого тела и аномалиями его половых хромосом. Четвертые причину возникновения девиантного поведения видят в психологической составляющей, а точнее, в недостатке психологического развития личности, т. е. объясняют ее дегенеративностью, умственными отклонениями, слабоумием и психопатологией. Пятые находят причину отклоняющего поведения в культурологическом контексте. Иными

словами, причиной отклонения поведения человека и общественных групп от социальных норм является процесс культурной деградации самого общества в целом. В современном обществе существует множество противоречий, которые способствуют появлению данного феномена.
Когда динамика развития общества протекает благополучно, когда защищены права и в государстве ценятся труд и жизнь человека, то в таком обществе деградации моральных устоев девиантное поведение находятся на низком уровне.
Социальное неравенство является одной из причин, которая заставляет личность искать пути и средства достижения цели. Данные средства противоречат общепринятым стандартам поведения. Человек, не способный удовлетворить потребности с помощью личных качеств, прибегает к нелегальным методам и средствам достижения цели (воровству, обману, мошенничеству, убийству), тем самым подрывает устои общества.
Э. Мертон видит причину девиантности в разрыве между целевыми установками и стереотипами общества и одобряемыми в обществе средствами их осуществления. Отклонение поведения от общепринятых норм связано с возникновением социальной напряженности самого общества. Агрессия человека или группы направлена как на других людей, так и на самого себя.
Чтобы преодолеть девиантность, необходимо регулировать поведение граждан с помощью моральных, культурных, экономических, социальных и политических императивов. Эффективное управление и контроль со стороны социального института необходимы для сохранения социального порядка в обществе.
18. Акцентуация субъектов управления
Акцент субъектов управления – это важные результаты при комплексной оценке деятельности руководителя, управляющего, первых лиц организаций, рассматриваемые и учитываемые как прямые, опосредованные, условно моментальные, отложенные и накапливаемые.
Прямой акцент – это достигаемые субъектами управления активности.
Опосредованные акценты – это достигаемые субъектами активности через других людей, посредством подставных лиц, цели.
Условно моментальные акценты – быстрые, достигаемые в краткосрочный и отсроченный период цели.
Отложенные акценты – цели до стечения обстоятельств решения проблем.
Накапливаемые акценты – актуализируемые по достижению и решению ситуационной критической цели.
Общесистемные акценты – это как следствие реализации содержательного цикла сложной системы в целом.
Для достижения общезначимой цели субъекты управления должны с высоким уровнем качества выполнять все функции управления, начиная со стратегического анализа и кончая регулированием.
Акцентуация субъектов управления, руководителей и их влияние на стиль управления присутствуют в организациях, где власть сконцентрирована в одних руках.
Под невротическим стилем управления подразумевается преобладание поведенческих реакций, поступков, действий, которые постоянно проявляются у акцентуированных субъектов, особенно в стрессовых ситуациях.
Под демонстративным типом понимается привлечение внимания к своей персоне. Такие

люди чаще всего раскрываются, когда их хвалят и ими восхищаются. Руководители такого характера стремятся окружить себя подчиненными с несколько зависимой психикой, которые идеализируют своего начальника или же прибегают к лести в его адрес со своей выгодой. В такой организации служащие и управляющие мало размышляют самостоятельно, потому что все полагаются лишь на мнение начальника, который все решения принимает единолично, эти решения не подлежат обсуждению. Приоритетными здесь являются лицемеры, а сотрудники, которые пытаются отстоять свое мнение, лишаются работы.
При демонстративном стиле необходимо создать условия для продвижения информации не только по вертикали вниз, но и в обратном направлении, это изменит ситуацию и позволит наладить позитивное функционирование.
Стиль управления, свойственный гипертимическим натурам, внешне несколько похож на демонстративный. В данном стиле управления также господствует единоначалие, все вращается вокруг руководителя, информация в основном движется по вертикали вниз. Однако внутренний климат в организации достаточно свободный, так как симпатии к руководителю более искренни, чем в организациях с демонстративным стилем управления. Позитивное настроение субъекта управления, активность, инициативность, жажда деятельности распространяются на членов руководимого им коллектива. Это является положительным моментом в развитии организации.
Организации с таким стилем обычно характеризуются сплоченностью и легко справляются с поставленными задачами. При гипертимическом стиле руководства действия организации активны, рискованны, но непоследовательны.
«Застревающий» стиль. «Застревающие» личности, как правило, отличаются достижениями в различных областях и достигают руководящих должностей, так как стремятся к осуществлению своих целей. Среди минусов субъектов с «застревающим» типом акцентуации можно выделить переживаемое плохое отношение к самому себе, следствием чего выступают чрезмерная обидчивость, настороженность, недоверие к другим, подозрительность, что приводит к атмосфере враждебности и секретности. При «застревающем» стиле необходимо облегчить обмен информацией и снизить уровень секретности.
При педантичном стиле в организации царит атмосфера недоверия между субъектом управления и объектами – подчиненными. Здесь присутствует множество правил, они стандартизируют всю деятельность, регламентируют все действия, необходимые для выполнения поставленных задач.
Субъекты управления с дистимическим типом акцентуации не часто занимают руководящие посты. Им присущи приспособляемость поведения, добросовестность и ответственность при выполнении работы, руководство способствует их карьерному росту.
Субъекты управления с дистимическим типом акцентуализируются на нехватке уверенности в себе и инициативности, они часто отказываются от ответственности, позволяя другим брать инициативу в свои руки. Такие субъекты стараются избегать активных действий. В результате динамичность развития организация проходит очень медленно, в ней формируется замкнутая, апатичная атмосфера, где все сотрудники согласны с существующим положением дел и ничего не хотят менять.
Интровертированная акцентуация субъектов управления живет не столько восприятиями и ощущениями, сколько собственными представлениями. Внешние события

влияют на жизнь такого субъекта относительно, важнее то, что он о них думает. У интровертированных субъектов присутствует тенденция предварительно обдумывания и оценивания решения.
У субъектов управления с интровертированным типом акцентуации формируется своеобразный отчужденный стиль управления, для которого характерен принцип невмешательства. При таком стиле большое внимание уделяется внутренней среде, а не внешней. При длительном отчуждении субъекта управления организация оказывается раздробленной на мелкие группировки, раздираемой на части изнутри. Между группировками возникают жесткая конкуренция и множество разногласий, что заканчивается проблемами координации и взаимодействия. Вследствие этого организация становится очень уязвимой при негативном воздействии извне.
При отчужденном стиле необходимо направить в организацию поток информации из внешнего делового окружения.
При экстравертированной акцентуации субъектов управления в мыслях и поведении субъекта преобладает мир ощущений и восприятий. Субъект управления больше сосредоточен на внешней среде и его проявлениях. Экстравертированный субъект управления обладает высокой коммуникабельностью, контактностью и приспособляемостью к обстоятельствам.
Акцентуация субъектов управления обычно достаточно сильно влияет на структуру, стратегию и культуру организации. Очень многое зависит от типа акцентуации субъектов управления и этапа жизненного цикла организации. Определенный стиль управления может быть очень эффективным на определенном этапе развития организации, но в дальнейшем может стать губительным, и наоборот.