

ИНСТИТУТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ



Агафонова Анна Борисовна
к.и.н., доцент кафедры социологии и социальных
технологий

План лекции:

- *Социальный институт как форма общественной жизни.*
- *Социальные организации и их особенности.*
- *Управление организациями.*



Социальный институт как форма общественной жизни

Институты – системы правил общественных отношений, устанавливающих образцы поведения и регулирующих определенные сферы социальной жизнедеятельности людей.

Социальный институт – это система ценностей, норм и связей, которые организуют людей для удовлетворения их потребностей.

Социальный институт – совокупность лиц, учреждений, снабженных определенными материальными средствами и осуществляющих конкретную социальную функцию.

Социальный институт – это определенная система целесообразно ориентированных стандартов поведения определенных лиц в конкретных ситуациях.

Социальный институт – это исторически сложившиеся формы организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающие выполнение жизненно важных для общества функций (*брак, семья, государство, армия, суд и др.*).

Функции социального института:



стандартизация связей и отношений между людьми,



регулирование деятельности людей и поведения в обществе,



обеспечение организованности и устойчивости жизни общества.



поддержка общественных отношений, характера социальной организации, возможности воспроизводства общественной системы.

Условия формирования социального института:



во-первых, в обществе должна возникнуть и распространиться некая *потребность*, которая осознана многими членами общества



во-вторых, наличие *средств удовлетворения* этой потребности, то есть сложившейся системы необходимых для общества функций, действий, операций, частных целей, реализующих новую потребность;



в-третьих, обладание необходимыми *ресурсами* (материальные, финансовые, трудовые, организационные), постоянно пополняемыми обществом;



в-четвертых, особая *культурная среда*, предназначенная для самовоспроизводства института: особая система знаков, действий, правил поведения, отличающих людей, принадлежащих к этому институту.

Потребности общества, которые приводят к образованию социальных институтов

потребность в воспроизводстве рода (институт семьи и брака)

потребность в безопасности и социальном порядке (государство, право)

потребность в получении средств к существованию (экономические институты, производство)

потребность в передаче знаний, социализации подрастающего поколения (институты образования, наука, культура)

потребности в самореализации, определении смысла жизни, решении духовных проблем (институт религии)

Институционализация

институт.

возникновение потребности, удовлетворение которой требует совместных организованных действий

формирование общих целей

появление социальных норм и правил в ходе стихийного социального взаимодействия

появление процедур, связанных с нормами и правилами

институционализация норм и правил, процедур, т. е. их принятие, практическое применение

Институционализация

Итог процесса институционализации – создание статусно-ролевой структуры, социально одобряемой большинством участников этого социального процесса.

Без институционализации, без социальных институтов ни одно современное общество существовать не может.

Институты

- служат организации совместной деятельности людей ради удовлетворения их социальных потребностей
- регулируют использование ресурсов, которыми располагает общество

Группы социальных институтов



Экономические институты:

служат для производства и распределения товаров и услуг.



Политические:

связаны с установлением определенной власти и управлением обществом.



Духовные (культурные):

связаны с развитием науки, образования, искусства, поддержанием в обществе моральных ценностей.



Семейно-брачные:
(институты родства) обеспечивают воспроизводство и наследование посредством брака, семьи, социализации (воспитания социальных качеств детей).

Государство действует во всех сферах

Признаки социальных

институтов

кодексы поведения (устные и письменные):

- поддерживают институционально закрепляемые роли и являются важной частью социального контроля (военная присяга, библия, клятва Гиппократата);

культурные символы:

- в концентрированной форме выражают основные специфические черты института, его образ (герб, распятие, обручальное кольцо):

идеология:

- определяет отношение людей к действию, почему они должны действовать определенным образом.

установки и образцы поведения:

- регулируют деятельность членов общества в соответствии с общепринятыми нормами;

утилитарные культурные черты:

- материальные предметы присущие каждому институту (семья – дом, мебель; религия – здание церкви, литература; политические – здания, бланки и т.д.).

Функции социального

института

закрепление и воспроизводство общественных отношений

- обеспечивает устойчивость социальной структуры общества;

регулятивная функция

- обеспечивает регулирование взаимоотношений между членами института или общества в целом путем выработки шаблонов поведения;

интегративная функция

- включает процессы сплоченности, взаимозависимости и взаимответственности членов социальных групп. Одно из условий выживания организаций, и способов соотнесения целей его участников;

транслирующая функция

- передает социальный опыт;

коммуникативная функция

- распространение информации, произведенной в институте с целью управления и контроля за соблюдением норм и взаимодействиях между институтами.

Функции социальных институтов (по Р. Мёртону)

Явные функции

записаны в уставах, формально определены, приняты сообществом причастных людей, декларированы.

всегда оглашены, формализованы и подконтрольны обществу.

Латентные функции

не оглашены, но осуществляются на самом деле.

обычно между формальной и реальной деятельностью институтов существует расхождение.

Социальные организации и их особенности

Термин «организация» используется в нескольких значениях:

- как элемент социальной структуры общества;
- как вид деятельности какой-либо группы;
- как степень внутренней упорядоченности, согласованности функционирования элементов системы.

Обязательным условием возникновения организаций является необходимость достижения общих целей совместными усилиями.

Социальная организация - это социальная общность, образующаяся для достижения общих целей совместными усилиями.

Характерные черты:

- создаются для реализации определенных целей;
- члены организации распределяются по иерархической лестнице, соответственно ролям и статусам;
- разделение труда, его специализация происходит по функциональному признаку;
- наличие механизмов и средств регулирования и контроля за деятельностью различных элементов организации.

- Социальные организации
- Формальные
- Неформальные

Формальная организация - это

организация, характеризующаяся строго предписанными и документально

зафиксированными целями, правилами и ролевыми

функциями, рациональностью и безличностью отношений между ее членами.

В основе формальной организации лежит *разделение труда*, возникающее в результате

необходимой специализации.

Формальная организация рациональна, в ее основе лежит *принцип целесообразности*,

сознательного движения к известной цели.

Формальная организация *принципиально обезличена*,

рассчитана на абстрактных индивидов, между которыми не существует

личных отношений, кроме административных. **М. Вебер**

считал формирование бюрократии (управленческого аппарата)

основой процесса рационализации.

Характерные черты идеального типа бюрократии (по М.Веберу)

разделение труда, обусловленное определенными правилами или законами;

порядок подчиненности, представляющий иерархию должностных лиц;

публичный офис, в котором собраны сведения о деятельности учреждения;

официальная процедура подготовки должностных лиц в организации;

штатные сотрудники, посвятившие свои силы деятельности организации;

правила, достаточно общие, регулирующие режим работы;

лояльность каждого работника по отношению к организации, стремление следовать установленным правилам.

Характерные черты идеального типа бюрократии (по М.Веберу)

• высокая хозяйственно-экономическая эффективность: точность, быстрота, знание, постоянство управленческого процесса, служебная тайна, единоначалие, субординация, сведение к минимуму конфликтов и экономичность.

• игнорирование специфики конфликтных ситуаций, действие по шаблону, отсутствие необходимой гибкости.

Неформальная организация – это совокупность личных и социальных отношений, никак не определяемых формальной организацией, но возникающих в результате взаимодействия сотрудников.

- неформальная власть обращается к человеку как к личности
- неформальная власть носит личный характер
- поведение членов определяется установившимися в ней нормами
- неформальный лидер получает властные полномочия от членов группы
- власть неформального лидера носит нестабильный характер
- включают в себя ограниченное количество участников
- Формальная организация
 - акцент делается на официальных ролях в рамках должностных прав и обязанностей индивидов.
 - формальная власть обращается к занимаемой сотрудником должности.
 - формальная власть устанавливается официально
 - поведение членов определяется установленными правилами деятельности
 - каждый официальный лидер, наряду с должностными властными полномочиями обладает и определенной личностной властью
 - власть формального лидера стабильна

Основные элементы социальной

ИИЗАЦИИ

Основные элементы социальных организаций.

Социальная структура

организации – это центральный элемент любой организации. Она включает в себя совокупность взаимосвязанных ролей, а также упорядоченных взаимоотношений между членами организации, отношения власти и подчинения.

структура

ение
ая культура.

- **Цель** – это желаемый результат к осуществлению, которого стремятся члены организации
 - **цели-задания** – программа общих действий, выдаваемые вышестоящими организациями
 - **цели-ориентации** – совокупность целей участников, реализуемых через организацию
 - **цели-системы** - стремление сохранения организации как самостоятельного целого, то есть равновесия, стабильности и целостности.

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ

ОРГАНИЗАЦИИ

Члены организации (участники)

- это совокупность индивидов, каждый из которых обладает необходимым набором качеств и навыков, позволяющих ему

Технология в сфере деятельности организации

- роль.
- это систематизированное знание полезных и наиболее рациональных практических действий.

Внешнее окружение

- это специфическое физическое, технологическое, культурное и социальное окружение. Организация должна

Организационная культура

- окружающей среде.
- это комплекс убеждений, ценностей и норм, разделяемый всеми членами организации. Культура организации оказывает

Организационная культура

Организационная культура – это совокупность убеждений, ценностей, норм, разделяемых членами организации.

Значение организационной культуры:

сотрудникам организационную идентичность, определяя предст
дии;

важным источником стабильности и преемственности, создавая
чувство безопасности;

новым работникам правильно интерпретировать происходящие

Характерные черты организационной культуры

- уровень (образование) руководящих работников;
- открытость и сотрудничество - либо угрюмость и агрессивность;
- низкие стандарты (всепрощенчество) - либо высокие стандарты;
- ориентиры (производство, продажа, клиенты);
- индивидуализм или бюрократизм;
- интеллектуализм - либо популизм;
- «обучающиеся» - либо «всезнающие» сотрудники.

Управление социальными

организациями

- **Социальное управление** – это руководство действиями для обеспечения согласованной целенаправленной деятельности людей, по осуществлению определенной цели.

Процесс управления:

- целенаправленное управляющее воздействие
 - включает целеполагание и целеосуществление, что составляет ядро управления;
- социальная самоорганизация
 - процессы внутриколлективного регулирования (лидерство, «шкала престижа», неформальное группообразование, социальные нормы);
- организационный порядок
 - включает продукты «прошлого» управленческого труда (решения воплощенные в должностной структуре, административный распорядок) и систему стихийно сложившихся правил, норм и отношений в коллективе.

Управление социальными организациями

- **Управленческое решение** - это формально зафиксированный проект какого-либо изменения в организации, в осуществлении которого помимо субъекта решения участвуют и другие члены организации.
- **Жестко определенные решения**
 - Их содержание предопределено законом, инструкцией, распоряжением вышестоящей инстанции.
- **Инициативные решения**
 - Их содержание предполагает индивидуальный вклад субъекта.
 - *решения ситуационные*, имеющие эпизодический или локальный характер (поощрения, наказания, отдельные назначения и прочее);
 - *реорганизационные*, то есть направленные на изменение какого-либо элемента организации (перераспределение ресурсов, разработка новых задач, изменение административной структуры и т.д.).

• **Методы управления** – это комплекс способов целенаправленного воздействия на работников, группы и коллективы. На каждом из указанных уровней управление сталкивается со специфическими проблемами, и вырабатывает соответствующие методы для их решения.

• По отношению к **отдельному работнику**:

• *прямое (приказ, задание);*

• *через мотивы и потребности (стимулирование);*

• *через систему ценностей (воспитание, образование и т.д.);*

• *через окружающую социальную среду (изменение условий труда, статуса и др.).*

• Применительно к **группе**:

• *целенаправленное формирование состава группы (по квалификационным, демографическим, психологическим признакам, количеству рабочих мест и т. д.);*

• *сплочение группы (посредством организации соревнования, совершенствования стиля руководства, использования социально-психологических факторов и иные способы).*

• **Методы управления на уровне социальной организации :**

- *согласование формальной и неформальной структуры* (преодоление противоречий между запланированными и действительными связями и нормами)
- *демократизация управления* (повышение роли общественных организаций, привлечения работников к выработке общих решений, выборности некоторых руководителей, развития трудовой активности и т.д.)
- *социальное планирование* (повышение квалификации работников, совершенствование социальной структуры коллектива, улучшение благосостояния и другие мероприятия).

Управленческие теории. «Одномерные»

«Одномерные» теории за основу процессов управления берут либо задачи, либо человека, либо администрирование (как управленческую деятельность).

• Представители: **У. Тейлора, Э. Мэйо А. Файоль**

Теория научного управления (У. Тейлор)

- Теория основана на механистическом понимании человека, его места в организации и сущности его деятельности.
- Возможность повышения производительности труда возможна при рационализации трудовых операций на основе научной организации деятельности рабочего.

Основные принципы научного управления:

- разработка оптимальных методов осуществления работы на базе научного изучения затрат времени, движений и т.д.;
- абсолютное следование установленным стандартам;
- подбор, обучение и расстановка рабочих на места и задания, где они принесут наибольшую пользу;

Теория «человеческих» отношении Элтона Мэйо

Основой теории являются **человеческие взаимоотношения**, складывающиеся в процессе производства.

Основные принципы теории «человеческих отношений»:

«человек - социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только тогда, когда его жизнь имеет смысл. Человек - если он интересен и содержателен - может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра;

человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы в процессе производства;

экономических форм стимулирования труда ограничена, они не являются единственными и не являются универсальными:

Теория управленческой деятельностью А. Файоля

Виды (функции) управленческой деятельности:

Производственная деятельность (производство);

Коммерческая деятельность (закупка, сбыт и обмен);

Финансовая деятельность (поиск и оптимальное использование капитала);

Деятельность безопасности (защита собственности людей);

Учет (деятельность по анализу, учету, статистике);

Организационная деятельность (планирование, функция организации, распорядительство, координация и др.).

Содержание и набор функций, которые осуществляются в процессе управления, зависят от:

Типа организации (деловая, административная, общественная, образовательная, военная и др.).

Размера организации и сферы ее деятельности (производство, услуги) и др.

Теория управленческой деятельности А. Файоля

- *Однородные виды деятельности*, характерные для всех процессов управления в организации
 - **планирование**
 - выбор целей и плана действий по их достижению
 - **функция организации**
 - распределение задач между отдельными подразделениями или работниками и устанавливается взаимодействие между ними
 - **руководство**
 - мотивирование исполнителей к осуществлению намеченных действий и достижению поставленных целей
 - **координация**
 - без связей и фактического взаимодействия частей в организации не может быть организованного целого
 - **контроль**
 - соотнесение реально достигнутых результатов деятельности с теми, которые были запланированы

14 принципов управления А.

Файоля

разделение труда (повышает квалификацию и уровень выполнения работы)

власть (право командовать и нести ответственность за результаты)

дисциплина (взаимопонимание рабочих и менеджеров, на основе уважения

существующих правил и договоренностей)

распорядительства

(распоряжение от одного руководителя и подотчетность только одному)

единство руководства (один руководитель и единый план

набора действий по подчинению индивидуальных интересов общим)

(менеджер на основе личного примера и жесткости, должен добиваться доминирования интересов

организации над интересами индивидов и групп)

14 принципов управления А.

Файоля

вознаграждение персонала
(оплата должна

стимулировать людей
к работе)

централизации
децентрализации

определяется ситуацией, и
выбирается для

достижения цели
(четкое построение цепей

следования команд от
руководства к
подчиненным)

порядок (все должны знать
свое место в организации)

равенство (относится к
рабочим справедливо и по-
доброму)

стабильность персонала
(кадры должны находиться
в стабильной ситуации)

инициатива (следует
создавать дух единства и
совместных действий,

развивать бригадную
форму работы)

«Синтетические» теории

Эти теории рассматривают организации, как многоплановое явление, связывающее в единое целое цели, ресурсы и процессы, протекающие в организации и за ее пределами.

- Признают наличие *системного эффекта* (организационного): **целое качественно отличается от простой суммы составляющих его частей.**
- Представители: **концепция управления по целям Дракера; теория «7-S».**

Концепция управления по целям (П. Дракер)

- Управление должно *начинаться с выработки целей и потом переходить к формированию функций, системы взаимодействия и процесса.*
- *Управление по целям – это процесс, посредством которого устанавливаются ясные, конкретные цели для организации в целом, каждого подразделения и индивидов.*
- *Идея об исключительной роли и значении профессиональных менеджеров. Управленческая элита – основа бизнеса, призванная играть ведущую роль в его развитии.*

«Синтетические» теории

Теория «7-S» (Т. Питерс и Р. Уотерман; Р. Паскаль и Э. Атос)

Эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих, изменение одного из них требует изменения остальных.

Основные составляющие следующие:

Стратегия (планы и направления действий);

Структура (внутреннее строение организации, иерархия и распределение власти между составляющими);

Процедуры (процедуры и процессы, протекающие в организации);

Персонал (группы персонала организации и их характерные черты – пол, возраст, образование и т.д.);

Система управления (способ управления организацией, организационная культура);

Средства (стимулы и возможности ключевых людей в организации);

Сущности руководства

Руководство – это собой процесс влияния и поддержки индивидом действий других людей, направленных на достижение поставленных целей.

Основные элементы процесса руководства:

- *влияние,*
- *поддержка,*
- *обеспечение добровольного участия*
- *достижение цели*

Существует два основных способа руководящего воздействия: *прямой* (приказ, задание) и *опосредованный, мотивирующий* (стимулы).

- В *первом случае* руководство направлено непосредственно на деятельность подчиненных, и необходимость соответствующего поведения подкрепляется санкциями за отклонение от него.

- **Значимые качества руководителя:**

- **Техническая квалификация**

- характеризует знания и способности индивида в технологических или любых других процессах (бухгалтерский учет, дизайн, обработка металлов и т.д.).

- **Умение работать с людьми**

- навыки эффективного взаимодействия руководителя с сотрудниками организации и другими людьми и создания рабочих команд.

- **Концептуальные способности**

- навыки, умения, видение руководителем людей, структур и длительных взаимосвязей (долгосрочное планирование).

- **Стиль руководства** – это устойчивое сочетание теоретических воззрений, навыков и умений, характерных черт и отношений, проявляющихся в поведении руководителя.
- **Авторитарный стиль руководства** предполагает концентрацию в руках руководителя всех властных полномочий и единоличное принятие решений, требование точности выполнения подчиненными всех распоряжений. Такой руководитель не считается с мнением подчиненных, навязывает им свою волю.
Преимущества: обеспечение быстрого принятия решений, невысоком уровне компетентности подчиненных. **Основной недостаток:** большинство работников негативно относятся к такому стилю.
- **Демократический стиль** (участие в управлении) - заключается в децентрализации властных полномочий, когда руководитель принимает решения после консультации с подчиненными. Работники получают исчерпывающую информацию относительно процесса труда, их поощряют к высказыванию предложений по усовершенствованию производства.
- **Слабый стиль** (анархический) – состоит в уклонении от применения властных полномочий и ответственности, чрезвычайная зависимость от мнения группы, члены которой самостоятельны в обучении и самомотивированы. Руководство в данном случае играет второстепенную роль.