



Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Теория организации

доц. Орлов А.В.

**Социальная
организация
предприятия**

ОРГАНИЗАЦИЯ (ПРЕДПРИЯТИЕ) ЧАЩЕ
ВСЕГО РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК
ОБЪЕДИНЕНИЕ ЛЮДЕЙ, СОЗДАННОЕ ДЛЯ
ВЫПОЛНЕНИЯ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ПО
ДОСТИЖЕНИЮ ОБЩЕЙ ЦЕЛИ.

В большинстве определений термин
«СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ»
трактруется как СОЦИАЛЬНАЯ
ОБЩНОСТЬ, ФУНКЦИОНИРУЮЩАЯ ПО
ЗАКОНАМ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП.

Часто отождествляются понятия
«социальная организация» и
«производственный коллектив».

Ряд авторов расширяют понятие «социальная организация предприятия», полагая что коллектив, как правило, это лишь часть её.

При этом за основу берется **институциональный подход**, который рассматривает в первую очередь систему **общественных отношений**, определяет **взаимосвязи**, существующие между различными социальными институтами в организации.

Социальную организацию как социальный институт в настоящее время рассматривают: Д. Биддл, В.И. Добренев, М.С. Комаров, А.И. Кравченко, М. Ньюпорт, Р. Тревата, Р. Эвенди и др.

По их мнению, **социальная организация** — это такой СПОСОБ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЮДЕЙ, ПРИ КОТОРОМ ОНА ПРИНИМАЕТ ФОРМУ УПОРЯДОЧЕННОГО, РЕГУЛИРУЕМОГО, СКООРДИНИРОВАННОГО И НАПРАВЛЕННОГО НА ДОСТИЖЕНИЕ КОНКРЕТНЫХ ЦЕЛЕЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.

По мнению А.И. Кравченко, "социальная организация - это совокупность иерархически расположенных социальных позиций (статусов), выполняемых функций (ролей), форм деятельности, отношений и связей работников".

Он подчеркивает, что основой социальной организации является то, что единицей ее служит не индивид как таковой, а его роль.

Главное, что обуславливает социальную организацию - это наличие в ней особой системы норм, ролей и статусов, социальной иерархии и сложной мозаики социальных отношений.

Поведение каждого человека
регламентировано обычаями,
традициями и социальными нормами,
которые основываются на ожиданиях
других людей.

Социальное взаимодействие людей обусловлено множеством факторов, среди которых социальные **ЭКСПЕКТАЦИИ** (ожидания) имеют особое значение.

Обычай - это установившееся вследствие неоднократного, неуклонного применения в течение длительного времени **правило**, которое регулирует поведение людей в определенной области общественной жизни.

**Традиция – организационно поддерживаемый
обычай**

СОЦИАЛЬНАЯ НОРМАТИВНОСТЬ И ЕЕ СТРУКТУРА



СОЦИАЛЬНЫЕ НОРМЫ — это официальные и неофициальные кодексы, предписания, правила и уставы, традиции, стереотипы, стандарты.

Их назначение состоит в том, чтобы **РЕГЛАМЕНТИРОВАТЬ ПОВЕДЕНИЕ** и действия людей, задавать цели, условия и способы выполнения различных действий, а также быть критерием оценки поведения индивида

Социальные нормы дают человеку представление о том, что считается «правильным», «обязательным», «желаемым», «одобряемым», «ожидаемым», «отклоняемым» в деятельности и поведении индивидов.

Виды социальных норм

В зависимости от сфер жизнедеятельности индивида основные социальные нормы бывают следующими

- **Организационно-административные нормы:** определяют структуру различных официальных обществ, организаций, учреждений, порядок и регламент их работы, обязанности исполнителей и должностных лиц, правила взаимодействия с внешними организациями.
- **Экономические нормы:** устанавливают формы собственности и порядок их использования, систему оплаты труда, систему использования финансовых средств при обеспечении производственного процесса.
- **Правовые нормы** (внутренние и международные): фиксируют полномочия и ответственность граждан и должностных лиц в качестве субъектов юридических отношений, субъектов права.
- **Технологические нормы:** определяют порядок организации производства и реализации промышленной продукции, устанавливают требования и правила обращения работников с орудиями труда, различными техническими средствами в целях обеспечения безопасности производителей и потребителей произведенной продукции, а также защиты природы (среды обитания).
- **Моральные нормы:** выражают общественные и групповые требования и предписания к поведению человека, его взаимоотношениям с другими людьми.

В зависимости от характера предписывающего влияния социальные нормы подразделяются на следующие виды

- **Нормы-рамки:** жестко регламентируют поведение и взаимоотношения субъектов в их настоящем.
- **Нормы-идеалы:** проектируют наиболее оптимальные модели поведения индивидов на будущее.
- **Нормы-дозволения (нормы-права):** здесь и далее в отношениях права — указывают на нормы, которые не запрещают те или иные варианты поведения, для общества часто желательные, но не обязательные.
- **Нормы-предписания (нормы-обязанности):** требуют, обязывают индивида выбирать соответствующие модели поведения.
- **Нормы-запреты:** указывают на действия, которые запрещены для применения.

Любые социальные нормы нуждаются в психологическом освоении индивидом, в **их превращении из внешних регуляторов поведения во внутренние**, при этом важна направленность мотивации индивида на выполнение социальной нормы - позитивная, нейтральная или негативная

Для трансформации внешних норм во внутренние ориентиры поведения необходимы следующие условия:

- всемерное **сближение** социально оправданных **норм с интересами**, запросами членов организации, общества;
- **практическая поддержка норм окружающими** и следование нормам, обязательное для представителей властных структур, авторитетных лиц;
- **общественная оценка, меры порицания или поощрения**, которыми должны сопровождаться нарушения норм и их эффективная реализация .

<p style="text-align: center;">Факторы, способствующие усвоению роли</p>	<p style="text-align: center;">Факторы, препятствующие усвоению роли</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. внутреннее убеждение индивида в необходимости соблюдения нормы; 2. самоактуализация индивида, его личностный рост, самовоспитание, самосовершенствование и самостимулирование; 3. осознание общественной значимости соблюдения нормы и сознательное подчинение своих моделей поведения ее требованиям; 4. выработанная привычка, стереотип поведения в силу осознания важности нормы или боязни санкций за ее невыполнение; 5. соблюдение групповых требований и интересов; 6. подражание авторитетам; 7. конформизм, нежелание быть 	<ol style="list-style-type: none"> 1. негативное отношение индивида к «создателю» нормы, будь то личность или орган. Соответствующее отношение распространяется на саму норму; 2. неприязненные межличностные отношения с субъектом, во взаимодействии с которым должна быть реализована норма, хотя индивид, как правило, признает норму как таковую; 3. противоречия и расхождения в понимании нормы; 4. «двойная мораль», ханжество и лицемерие в моделях поведения провозглашателей норм; 5. противоречия личных и групповых интересов и др.

СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ — это нормативно одобренный и предписанный обществом или социальной группой способ, алгоритм, шаблон деятельности и поведения личности, добровольно или принудительно ею принимаемый при реализации определенных социальных функций

- **Социальная роль — это социальная функция личности, соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений.**
- **Социальная роль — это модель поведения личности, обусловленная ее статусом.**
- **Социальная роль — это поведение, ожидаемое от того, кто имеет определенный социальный статус.**
- **Социальные роли — это совокупность требований, предъявляемых индивиду обществом, а также действий, которые должен выполнить человек, занимающий данный статус в социальной системе.**

Социальные роли различны по своей
значимости.

**Роль объективно задается социальной
позицией** вне зависимости от индивидуальных
особенностей человека, занимающего эту
позицию.

Социальные роли в группе

1	Авторитет	Лицо, являющееся идеалом для других членов группы. Члены группы берут с него пример
2	Аналитик	Лицо, анализирующее стратегии и планы деятельности группы, разрабатывает групповые решения, оценивает идеи. Члены группы ждут от него обстоятельного анализа ситуаций
3	Антипод	Лицо, которое противостоит коллективу в тех или иных ситуациях, проявляет независимость, подчеркивает своё несогласие с мнением большинства. Члены группы видят в нём противника группового единства.
4	Вдохновитель	Лицо, которое воодушевляет других членов группы, настраивает на что-либо.
5	Воспитатель-контролёр	Лицо, которое целенаправленно прививает те или иные нормы и правила поведения, указывает, как нужно поступать в той или иной ситуации, следит за правильностью действий и поступков, смотрит за выполнением тех или иных требований. Члены группы ожидают от него контроля за своей деятельностью
6	Генератор идей	Лицо, которое придумывает оригинальные решения, разрабатывает новые подходы. Члены группы ожидают от него новых идей
7	Судья	Человек, определяющий правильность тех или иных действий. Он определяет наказания в отношении кого-либо в случае тех или иных нарушений. Члены группы ожидают от него справедливых решений в случае разногласий
8	Друг	Лицо, которому можно обратиться с доверительной беседой
9	Душа компании	Лицо, которое поднимает настроение в коллективе, улучшает психологическую атмосферу в группе
10	Жертва	Лицо, над которым другие члены группы могут подшутить или поиздеваться. Члены группы обсуждают его персону, критикуя, высмеивают, возможно, презируют

Социальные роли в группе

11	Зависимый	Лицо, которое зависит от коллектива, играет подчинительные роли. Члены группы легко могут склонить его на свою сторону
12	Защитник	Лицо, которое помогает справиться с проблемами, вселяет спокойствие в других членов группы. Члены группы ищут у него поддержку и защиту
13	Изолят	Лицо, которое дистанцируется от коллектива, а коллектив дистанцируется от него. Члены группы воспринимают его как «белую ворону»
14	Компаньон	Лицо, участвующее в совместной деятельности на более или менее равных правах. Члены группы готовы с ним активно взаимодействовать
15	Координатор	Лицо, которое устанавливает связи между людьми и организационными структурами (отделами, другими группами)
16	Критик	Лицо, которое высказывает сомнения, критикует, выдвигает контраргументы. Члены группы ждут от него объективной критики.
17	Лидер	Член группы, за которым остальные признают право принимать ответственные решения, затрагивающие интересы членов группы и определяющие характер деятельности всей группы. Лицо, которое выражает мнение группы
18	Новатор	Член группы, который стремится к преобразованиям в группе, старается изменить характер её деятельности, цели и задачи, отношения. Другие видят в нём реформатора
19	Объединитель	Лицо, интегрирующее других членов группы в единое целое, повышающее сплоченность коллектива. Гасит конфликты, сближает людей
20	Ограничитель	Лицо, которое подавляет, ограничивает, сдерживает активность членов группы. Другие члены группы видят в нём человека, создающего препятствия в их деятельности

Социальные роли в группе

21	Оппозиционер	Лицо, активно выступающее против лидера группы
22	Организатор	Лицо, которое управляет людьми в каком либо деле, дает указания, требует их исполнения, организует жизнь людей, направляет группу на решение задач, создаёт условия для деятельности группы. Человек, который способен заставить людей работать более эффективно. Люди ждут от него эффективной организации совместной деятельности.
23	Помощник	Лицо, к которому другие члены группы обращаются за помощью в плане практических действий, который выручает в каком-либо деле
24	Разрушитель отношений	Лицо, разрушающее отношения между другими членами коллектива. Члены группы ждут от него подвоха, скрытых интриг
25	Реализатор	Лицо, которое берет выполнение задачи на себя, «рабочая лошадка», стремится преимущественно самостоятельно решать проблемы. Человек, который активно работает за всю группу
26	Скандалист	Лицо, с которым у других членов группы много открытых разногласий, противоречий, конфликтов. Члены группы часто видят в нём противника
27	Собеседник	Лицо, с которым хочется поговорить, получить полезную информацию. Лицо, которое активно передаёт информацию от одного члена группы к другому
28	Утешитель	Лицо, к которому можно обратиться за эмоциональной поддержкой и сочувствием
29	Хранитель традиций	Лицо, следящее за соблюдением традиций, которое проявляет инициативу их поддержания, организует исполнение традиционных групповых мероприятий
30	Эксперт	Член группы, демонстрирующий особые знания, способности, навыки, которые группе требуются и которые проявляются у него лучше, чем у большинства в группе. Члены группы часто обращаются к нему за советом



Парсонс Толкотт
(1902-1979)

Толкот Парсонс

выделил основные характеристики социальной роли:

- **Эмоциональность:** различные роли требуют различной степени проявления эмоциональности (значимости).
- **Масштаб (структурированность).** Часть ролей может быть строго ограничена, в то время как другая — размыта.
- **Способ получения.** Роли делятся на предписанные и завоеванные (еще их называют достигаемыми).
- **Степень формализации.** Деятельность может протекать как строго установленных рамках, так и произвольно. Часть ролей реализуется в строго установленных шаблонах, алгоритмах, заданных извне или самим субъектом, другая — реализуется спонтанно, творчески.
- **Мотивация.** Роль характеризуется системой личностных потребностей, которые удовлетворяются самим фактом исполнения ролей. В качестве мотивации могут выступать личная прибыль, общественное благо и т. д.

Социальная роль состоит:

- из ролевого ожидания (**ЭКСПЕКТАЦИИ**),
- исполнения этой роли (**ИГРЫ**).

Существует **НОРМАТИВНАЯ СТРУКТУРА ИСПОЛНЕНИЯ** социальной роли, которая состоит из:

- **описания поведения** (характерного для данной роли);
- **предписания** (требования к этому поведению);
- **оценки исполнения предписанной роли;**
- **санкций** за нарушение предписанных требований.

ЛЮДИ ПО-РАЗНОМУ ИДЕНТИФИЦИРУЮТ СЕБЯ СО СВОЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ РОЛЬЮ.

Некоторые максимально сливаются с ней и ведут себя в соответствии с ее предписаниями везде и всюду, даже там, где это совершенно не требуется.

Субъект далеко не одинаково идентифицирует себя
со всеми своими ролями:
с одними, лично значимыми, — больше,
с другими — меньше.

Случается настолько сильное **ДИСТАНЦИРОВАНИЕ ОТ РОЛИ**, что можно говорить о ее перемещении из актуальной части сферы сознания на периферию либо даже о вытеснении из сферы сознания полностью.

МЕЖДУ РОЛЕВЫМ ОЖИДАНИЕМ И
РОЛЕВЫМ ИСПОЛНЕНИЕМ
ПРАКТИЧЕСКИ НЕ БЫВАЕТ ПОЛНОГО
СОВПАДЕНИЯ.

Поскольку каждый человек исполняет несколько ролей,
возможен **РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ**

Возможны следующие ролевые конфликты:

- 1. ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ:** вызывается противоречивыми требованиями, предъявляемыми к поведению личности в **разных социальных ролях** и тем более — в одной социальной роли;
- 2. ВНУТРИРОЛЕВОЙ:** возникает вследствие противоречий в требованиях, предъявляемых к исполнению социальной роли **разными участниками взаимодействия;**
- 3. ЛИЧНОСТНО-РОЛЕВОЙ:** возникает из-за несовпадения представлений человека о себе и его **ролевых функций;**
- 4. ИННОВАЦИОННЫЙ:** появляется как результат несоответствия ранее сформировавшихся ценностных ориентации и требований новой социальной ситуации.

Межличностные отношения непосредственным образом определяются ролевыми отношениями, с одной стороны, и индивидуальными личностными характеристиками субъектов, с другой.

Большая часть того, что мы думаем и делаем, связана с нашими социальными ролями.

С изменением ролей меняются наши взгляды.

РОЛЕВЫЕ ОТНОШЕНИЯ — это отношения, обусловленные функциональными обязанностями субъекта.

ЦЕННОСТИ – это критерии, которые используются людьми для выбора и обоснования своих действий, а также для оценки других людей, себя и событий.

Различают ценности :

- **общества** (общественные ценности),
- **организации** (организационные ценности),
- **социальных групп** (социальные ценности);
- **личности** (индивидуальные ценности, ценностные ориентации).

Под ЦЕННОСТНЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ понимается отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров.

Характеристики ценностных ориентаций по Шварцу

- 1. Ценности — это **убеждения** (мнения). Но это не объективные, холодные идеи. Наоборот, когда ценности активируются, они смешиваются с чувством и окрашиваются им.
- Ценности — желаемые человеком **цели** (например, равенство) и образ поведения, который способствует достижению этих целей (например, честность, склонность к помощи).
- Ценности не ограничены определенными действиями и ситуациями (то есть **трансцендентны**). Послушание, например, относится к работе или школе, спорту или бизнесу, семье, друзьям или посторонним людям.
- Ценности выступают как **стандарты**, которые руководят выбором или оценкой поступков, людей, событий.
- Ценности **упорядочены по важности** относительно друг друга. Упорядоченный набор ценностей формирует систему ценностных приоритетов. Разные культуры и личности могут быть охарактеризованы системой их ценностных приоритетов.

Концепция человеческих ценностей М. Рокича включает в себя следующие постулаты:

- — общее число ценностей невелико;
- — все люди обладают одними и теми же ценностями, но одни и те же ценности имеют для разных людей разный «вес»;
- — ценности организованы в системы;
- — истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе, общественных институтах и самой личности человека;
- — влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах.

ЦЕННОСТИ-ЦЕЛИ	ЦЕННОСТИ-СРЕДСТВА
активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	аккуратность, умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	воспитанность (хорошие манеры)
здоровье (физическое и психическое)	высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
интересная работа	жизнерадостность (чувство юмора)
красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	исполнительность (дисциплинированность)
любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	непримиримость к недостаткам в себе и других
наличие хороших и верных друзей	образованность (широта знаний, высокая общая культура)
общественное признание (уважение окружающих, товарищей по работе)	ответственность (чувство долга, умение держать слово)
познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)
продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов
развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
счастливая семейная жизнь	широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	честность (правдивость, искренность)
творчество (возможность творческой деятельности)	эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	чуткость (заботливость)

Структура предприятия
представлена производственной,
финансовой, управленческой,
инновационной, социальной и др.
подструктурами.

При изучении предприятия
необходимо учитывать его
социальную структуру.

По мнению Т.И. Волковой социальная структура предприятия основывается на 2-х принципах:

- первый - *групповой*, позволяющий выделить определенные социальные группы (целевые, должностные, профессионально-квалификационные, социально-демографические, статусно-ролевые, по уровню доходов и др.);
- второй - *степень формализации*, то есть соотношение формальных и неформальных отношений.

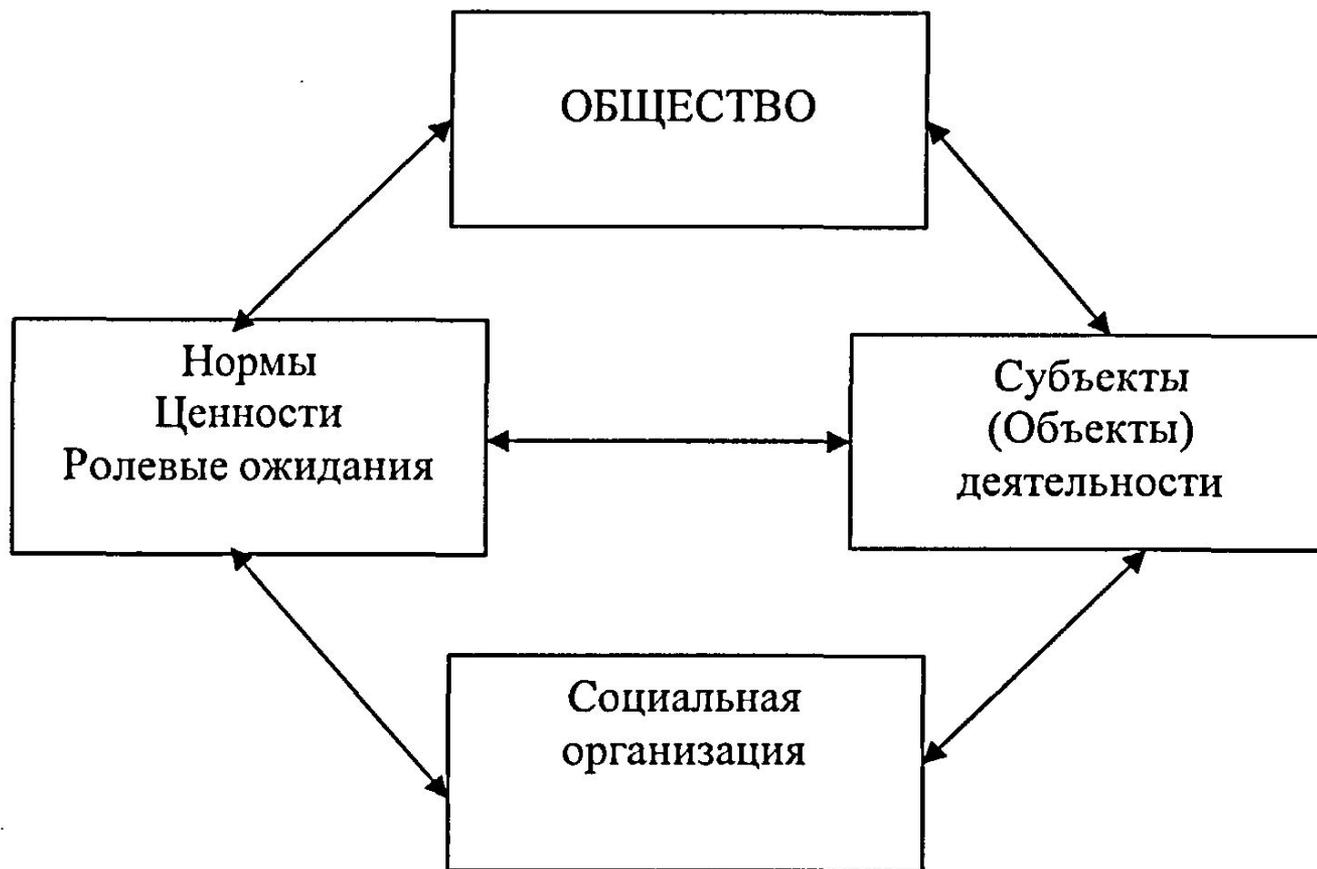


**Схема
социальной
структуры
предприятия**

По Т. Парсонсу, социальная организация выступает как сфера пересечения интересов общества и личности, от чего оба участника взаимодействия получают необходимые для функционирования нормативные механизмы:

- личности - ценности, нормы и роли, а
- общество - возможность формирования новых ценностей, норм и ролей.

Система взаимодействия между социальной организацией, обществом и субъектами деятельности через нормативные механизмы



Данное взаимодействие осуществляется на основе приобщения субъектов (объектов) деятельности к тому, что создано обществом на данном этапе своего развития.

Само общество через социальную организацию, опираясь на достижения субъектов и объектов деятельности посредством выполнения ими ролей, повышает уровень своего преобразования окружающего мира.

Выделяют формальную и неформальную подструктуры (подсистемы), являющиеся основными структурными компонентами социальной организации предприятия.

- Для **формальной подструктуры** (подсистемы) характерны предписанные и жестко регламентируемые отношения,
- для **неформальной** - отношения на уровне межличностных взаимодействий и прямых контактов.

- Формальная подсистема заложена в организационно-правовой базе предприятия. Она обеспечивает устойчивость, стабильность функционирования предприятия.
- Формальная подсистема выполняет функцию социальной регуляции поведения работников, а также функцию их интеграции для достижения институциональных целей.



Феномен формализации отношений в организации был впервые проанализирован **Максом Вебером** в его концепции бюрократии.

Бюрократическая организация имеет жесткую иерархическую структуру, в которой четко разделены сферы компетенции чиновников. Все решения и действия должностных лиц базируются на строго определенных правилах и должностных инструкциях и безличностном подходе.

Неформальная подсистема складывается стихийно из группы прецедентов, поведенческих действий.

Она обеспечивает динамичность, определенную непредсказуемость (по крайней мере, для некоторых членов организации) действий.

Процессы формирования формальной и неформальной подсистем тесно связаны.

Ч. Барнард и К. Арджирис рассматривали формальную подсистему как основу возникновения неформальной и наоборот, нормативную систему обуславливали неформальной подсистемой. Этот процесс они считали источником формирования норм как основы формальной организации.



**Честер Ирвинг
Барнард
(1886-1961)**



**Крис Арджерис
(р. 1923)**

Формальные и неформальные элементы социальной организации предприятия можно сгруппировать в семь основных функциональных групп (Волкова Т.И.):

- статусно-ролевые (стратификационные),
- регулятивно-управленческие,
- ценностно-нормативные,
- деятельностно-целевые,
- адаптационные,
- социализирующие,
- коммуникативные.

Каждый из них выполняет определенную функцию в социальной организации.

Структура социальной организации предприятия

Функциональные компоненты	Подсистемы	
	Формальная	Неформальная
	Элементы	
Статусно-ролевые	Формальные статусы и роли Должностная структура Профессионально-квалификационная структура	Неформальные статусы и роли Межличностные отношения Профессиональный опыт Жизненный опыт Престиж
Регулятивно-управленческие	Производственные группы Степень централизации власти Власть, господство, подчинение Система оценки труда Система стимулирования Система нормирования труда Стиль управления руководителя	Неформальные группы Система самоуправления Лидерство Неформальный авторитет Самооценки Мотивация труда Конфликты (конструктивные и деструктивные)
Ценностно-нормативные	Нормативные документы Должностные инструкции Правила поведения Производственные стандарты	Групповые ценности Индивидуальные ценности Индивидуальные и групповые нормы
Деятельностно-целевые	Общеорганизационные цели Система планирования Социальный контроль	Цели индивидов Интересы индивидов Потребности индивидов Самоконтроль
Адаптационные	Система адаптации работников предприятия Система организации творчества Система организации инновационной деятельности	Личностно организованный адаптационный процесс: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая адаптация Активность Предприимчивость
Социализирующие	Уровень образования Система повышения квалификации Система трудового воспитания Организация наставничества	Самообразование Саморазвитие Самореализация Передача опыта молодежи
Коммуникативные	Система формальных коммуникаций: распоряжения, собрания, постановления, приказы и т.п.	Система неформальных коммуникаций: беседы, невербальное общение, дружба, вражда

- **1) Статусно-ролевые (стратификационные)** элементы обеспечивают размещение людей по социальным позициям в целях наиболее эффективного исполнения ими обязанностей. Это позволяет поддерживать социум в упорядоченном состоянии и сохранять целостность его границ. Этот уровень является основным структурным содержанием социальной организации.
- **2) Регулятивно-управленческие элементы** - система, осуществляющая планирование, координацию, организацию деятельности людей. Они выполняют функцию регуляции отношений, направления деятельности и социального контроля с помощью нормативных механизмов и санкций.

- 3) Для того чтобы люди правильно выполняли свои роли, были надлежащим образом скоординированы, необходимо наличие ценностей, норм и правил поведения. Поэтому следующая группа элементов социальной организации - **ценностно-нормативные**. Они представляют собой элементы, на основе которых осуществляется регуляция поведения людей, без которой невозможна ни одна организованная деятельность.
- 4) **Деятельностно-целевая группа элементов** определяет производственные ориентиры деятельности в организации (функция обеспечения деятельности предприятия и его подразделений).

- 5) **Адаптационные элементы** обеспечивают непосредственные контакты и активно-преобразовательные взаимосвязи со средой (функция оптимизации взаимодействия субъекта деятельности, организации и среды).
- 6) **Социализирующие элементы** обеспечивают усвоение (интернализацию) системы знаний, норм, ценностей, установок, образцов поведения субъектов деятельности. Они выполняют функцию становления личности, формирования качеств человека как подлинного субъекта общественных отношений.
- 7) Благодаря **коммуникативным элементам** происходит передача информации между субъектами деятельности. Их функция - достижения устойчивого взаимодействия субъектов деятельности и обмена информацией.