

# *Тема 7*

# Социальные институты и социальные организации

## **Учебные вопросы:**

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

# *Вопрос 1*

*Социальный институт  
как форма общественной  
ЖИЗНИ*

# ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА

*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.).



**ПОТРЕБНОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА**

**ПОТРЕБНОСТИ ОБЩЕСТВА**

*потребность, осознанная многими членами общества;*  
*средства удовлетворения этой потребности;*  
*ресурсы удовлетворения этой потребности (материальные, финансовые, трудовые, организационные), постоянно пополняемые обществом;*  
*культурная среда для самовоспроизводства института*

*в воспроизводстве рода*  
(институт семьи и брака)

*в безопасности и социальном порядке*  
(государство, право)

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

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

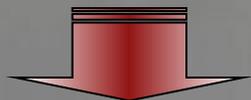
*в передаче знаний, социализации подрастающего поколения*  
(институты образования, наука, культура)

Процесс утверждения в обществе того или иного явления в качестве социального института называют *институционализацией*

Возникновение потребности, удовлетворение которой требует совместных организованных действий



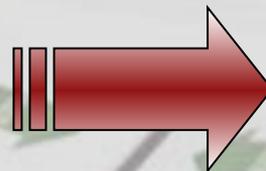
Формирование общих целей



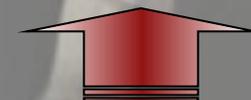
Появление социальных норм и правил в ходе стихийного социального взаимодействия



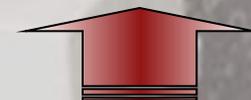
Появление процедур, связанных с нормами и правилами



Создание системы статусов и ролей, охватывающих всех членов института



Установление системы санкций для поддержания норм и правил, дифференцированность их применения в отдельных случаях



Институционализация норм и правил, процедур, то есть их принятие, практическое применение

# ВИДЫ И ПРИЗНАКИ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ

*Экономические*  
служат для  
производства и  
распределения товаров  
и услуг

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

# ВИДЫ

*Духовные (культурные)*  
связаны с развитием  
науки, образования,  
искусства,  
поддержанием в  
обществе моральных  
ценностей

*Политические*  
связаны с  
установлением  
определенной власти и  
управлением  
обществом

# ПРИЗНАКИ

кодексы поведения

культурные символы

идеология

утилитарные культурные черты

установки и образцы поведения

**Закрепление  
и воспроизводство  
общественных  
отношений**

**Коммуникативная**

**Регулятивная**

**Транслирующая**

**Интегративная**



***Явные функции***  
записаны в уставах, формально  
определены, приняты сообществом  
причастных людей, декларированы.  
Явные функции всегда оглашены,  
формализованы и подконтрольны  
обществу

***Латентные функции***  
те, которые не оглашены, но  
осуществляются на самом деле.  
Иногда они могут соответствовать  
заявленным функциям, но обычно  
между формальной и реальной  
деятельностью институтов  
существует расхождение

# *Вопрос 2*

*Социальные  
организации и их  
особенности*

# ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Социальная организация* - это социальная общность, образуемая для достижения общих целей совместными усилиями



## ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ

## ВИДЫ

создаются для реализации определенных *целей*;

члены организации распределяются по *иерархической* лестнице, соответственно ролям и статусам;

*разделение труда*, его специализация по функциональному признаку;

наличие *механизмов и средств* регулирования и контроля за деятельностью различных элементов организации.

### *Формальная организация*

характеризуется строго предписанными и документально зафиксированными целями, правилами и ролевыми функциями, рациональностью и безличностью отношений между ее членами, наличием органа власти и аппарата управления

### *Неформальная организация*

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

**Бюрократия**

# ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## **Социальная структура организации**

центральный элемент.  
Включает в себя совокупность взаимосвязанных ролей, а также упорядоченных взаимоотношений между членами организации, отношения власти и подчинения.

## **Организационная культура**

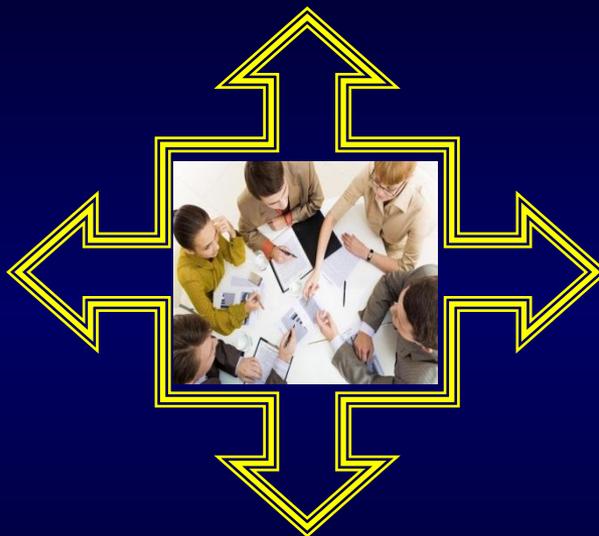
комплекс убеждений, ценностей и норм, разделяемый всеми членами организации

## **Члены организации (участники)**

совокупность индивидов, каждый из которых обладает необходимым набором качеств и навыков, позволяющих ему занимать определенную позицию в социальной структуре организации и выполнять соответствующую социальную роль.

## **Технология в сфере деятельности организации**

систематизированное знание полезных и наиболее рациональных практических действий.



## **Внешнее окружение**

специфическое физическое, технологическое, культурное и социальное окружение

## **Цель**

желаемый результат к осуществлению, которого стремятся члены организации:  
*цели-задания* – программа общих действий, выдаваемые вышестоящими организациями;

*цели-ориентации* – совокупность целей участников, реализуемых через организацию (обобщенные цели коллектива, включающие личные цели каждого члена организации);

*цели-системы* - стремление сохранения организации как самостоятельного целого, то есть равновесия, стабильности и целостности.

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

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

## НАЗНАЧЕНИЕ

придает сотрудникам организационную идентичность, определяя представление об организации;  
является важным источником стабильности и преемственности, создавая у ее членов чувство безопасности;  
помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя контекст событий, которые оставались бы непонятными.

## ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ

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

## ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ

целями организации

спецификой отрасли

природой конкуренции

другими факторами

# *Вопрос 3*

*Управление  
организациями*

# СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ – СУЩНОСТЬ И ВИДЫ

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

## ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

*целенаправленное  
управляющее  
воздействие*  
целеполагание и  
целеосуществление -  
ядро управления

*социальная  
самоорганизация*  
процессы  
внутриколлективного  
регулирувания  
(лидерство, «шкала  
престижа»,  
неформальное  
группообразование,  
социальные нормы)

*организационный порядок*  
продукты «прошлого»  
управленческого труда  
(решения воплощенные в  
должностной структуре,  
административный  
распорядок) и систему  
стихийно сложившихся  
правил, норм и отношений в  
коллективе

**ГЛАВНЫЙ ПРОДУКТ**

*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*

**ВИДЫ**

*«Инициативные»  
решения*

# МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

*Методы управления* – это комплекс способов целенаправленного воздействия на работников, группы и коллективы

## **РАБОТНИКОМ**

*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.).*

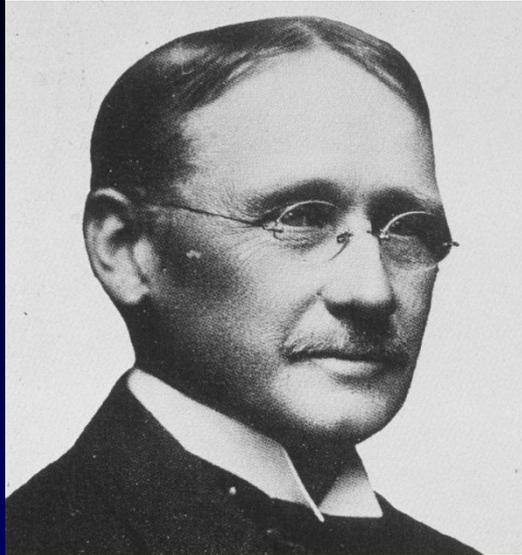
## **ГРУППОЙ**

*целенаправленное формирование  
состава группы  
(по квалификационным,  
демографическим, психологическим  
признакам, количеству, размещению  
рабочих мест и т.д.);  
сплочение группы  
(посредством организации  
соревнования, совершенствования  
стиля руководства, использования  
социально-психологических факторов  
и иные способы).*

## **ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

*согласование формальной и неформальной структуры (преодоление противоречий между запланированными и действительными связями и нормами);  
демократизация управления (повышение роли общественных организаций, выборность некоторых руководителей, развития трудовой активности и т.д.);  
социальное планирование (повышение квалификации работников, совершенствование социальной структуры коллектива, улучшение благосостояния и др.).*

# ТЕОРИЯ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ (Уинслоу Тейлор)



Теория научного управления У.Тейлора основана на механистическом понимании человека, его места в организации и сущности его деятельности.

Возможность повышения производительности труда он видел в осуществлении рационализации трудовых операций на основе научной организации деятельности рабочего.

Поскольку рационализация будет приводить к росту прибыли, то она будет поддержана рабочими тогда, когда их доход тоже будет увеличиваться.

## Основные постулаты:

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 те места и задания, где они принесут наибольшую пользу;

оплата по результатам труда;

использование функциональных менеджеров, осуществляющих контроль по специализированным направлениям;

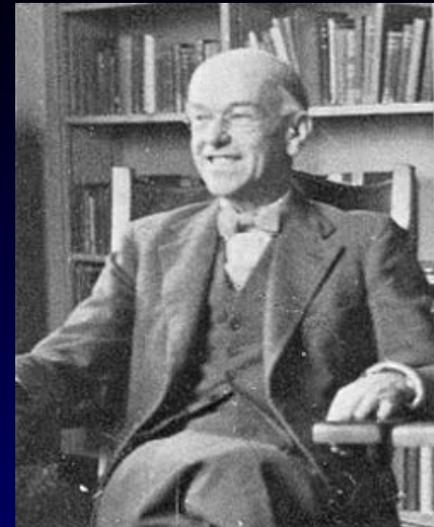
поддержание дружеских отношений между рабочими и менеджерами с целью осуществления научного управления.

# ТЕОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ» ОТНОШЕНИЙ (Элтон Мэйо)

Теория была разработана на основе результатов **Хоторнских экспериментов** (1927-1932).

В результате проведенного исследования, **Э. Мэйо** пришел к выводу, что *высокая производительность труда обусловлена особыми отношениями между людьми, их совместной работой.*

Поведение человека и результаты его работы зависят от социальных условий, отношений между рабочими и менеджерами, а также друг с другом. Таким образом, основой этой теории являются **человеческие взаимоотношения**, складывающиеся в процессе производства.



## Основные постулаты:

человек - «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе;

труд человека - если он интересен и содержателен - может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра;

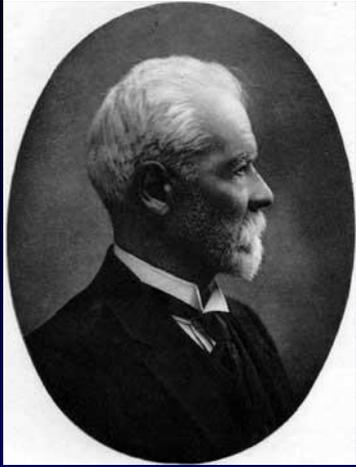
средний человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы на производстве;

роль экономических форм стимулирования труда ограничена, они не являются единственными и тем более универсальными;

производственная организация - это в том числе сфера удовлетворения социальных потребностей человека, решения социальных проблем общества;

для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жестком программировании и специализации труда.

# ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ (Анри Файоль)



*А. Файоль разработал правила рациональной деятельности на основе рассмотрения управление как особого вида деятельности, а организации как единого организма*

*Виды (функции) управленческой деятельности: техническая деятельность (производство); коммерческая деятельность (закупка, сбыт и обмен); финансовая деятельность (поиск и оптимальное использование капитала); деятельность безопасности (защита собственности людей); эккаунтинг (деятельность по анализу, учету, статистике); управление (планирование, функция организации, распорядительство, координация и контроль).*

## Основные постулаты:

Содержание и набор функций, которые осуществляются в процессе управления, зависят от целого ряда факторов: *типа организации* (деловая, административная, общественная, образовательная, военная и т.д.), *размеров организации, сферы ее деятельности* (производство, услуги) и многих других.

*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 установление взаимодействия между ними;

**руководство (распорядительство)** - 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.

## ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ (Анри Файоль)

*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);

*единство распорядительства* (распоряжение от одного руководителя и почетность только одному);

*единство руководства* (один руководитель и единый план набора действий по достижению целей);

*подчинение индивидуальных интересов общим* (менеджер на основе личного примера и жесткости, должен добиваться доминирования интересов организации над интересами индивидов и групп);

*вознаграждение персонала* (оплата должна стимулировать людей работать с отдачей и отражать состояние организации);

*централизация* (уровень централизации и децентрализации определяется ситуацией, и выбирается для достижения наилучших результатов);

*цепи взаимодействия* (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 УПРАВЛЕНИЯ



*П. Друкер разработал концепцию управления по целям (систему децентрализованного управления).*

*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.*

Эти цели служат основой планирования, руководства и организационной деятельности, оценки и вознаграждения.

**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:**

*стратегия (планы и направления действий);*

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

*системы (процедуры и процессы, протекающие в организации);*

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

*стиль (способ управления организацией, организационная культура);*

*квалификация (отличительные возможности ключевых людей в организации);*

*разделенные ценности (смысл и содержание направлений деятельности).*



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



**Прямое** - направлено непосредственно на деятельность подчиненных, и необходимость соответствующего поведения подкрепляется санкциями за отклонение от него.

**Опосредованное** - предполагает воздействие на мотивы и потребности

**ЭЛЕМЕНТЫ**

**Влияние**

**Поддержка**

**Достижение цели**

**Обеспечение добровольного участия**

**Качества руководителя**

**Техническая квалификация**  
характеризует его знания и способности в технологических или любых других процессах, связанных с

**Концептуальные способности**  
навыки, умения, видение руководителем людей, структур и длительных взаимосвязей (долгосрочное планирование)

**Умение работать с людьми** -  
навыки эффективного взаимодействия руководителя с сотрудниками организации и другими людьми и создания рабочих команд

# СТИЛИ РУКОВОДСТВА

*Стиль руководства* – это устойчивое сочетание теоретических воззрений, навыков и умений, характерных черт и отношений, проявляющихся в поведении руководителя

## ***АВТОРИТАРНЫЙ***

предполагает концентрацию в руках руководителя всех властных полномочий и единоличное принятие решений, требование точности выполнения подчиненными всех распоряжений

## ***ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ***

заключается в децентрализации властных полномочий, когда руководитель принимает решения после консультации с подчиненными

## ***СЛАБЫЙ САНАРХИЧЕСКИЙ***

состоит в уклонении от применения властных полномочий и ответственности, чрезвычайная зависимость от мнения группы, члены которой самостоятельны в обучении и самомотивированы

Выбор линии поведения  
руководителя зависит от  
культуры, установок,  
характера, опыта и знаний  
конкретной личности