Тема.**Социальные общности и социальные группы. Социальная организация**

Общество как целостная система состоит из множества подсистем с различными системообразующими интегральными качествами. Один из них - социальные общности.

Социальная общность - это более или менее целостная совокупность людей, объединенных наличием у них общих социальных признаков, направленная на удовлетворение их потребности в осуществлении совместных, солидарных, скоординированных действий.

Социальная общность: в широком смысле - синоним социальной группы вообще. В узком - соц. общностями называют относительно устойчивые совокупности людей, ктр. имеют сравнительно одинаковые черты образа жизни, массового сознания, характеризуется совпадением или близостью соц. норм, интересов, ценностных систем

Основные признаки общностей: взаимные чувства идентификации индивидов, солидарность и взаимопомощь, общий язык, ограниченное территориальное пространство, преимущества, возникающие в результате опр.усилий и солидарности.

Основные характеристики: количественный состав, продолжительность существования общности, плотность связи между индивидами.

Социальные общности отличаются огромным разнообразием конкретно-исторических и ситуативно обусловленных видов и форм. Так, по количественному составу они варьируются от взаимодействия двух людей (диад) до многочисленных международных политических и др. движений. По продолжительности существования - от длящихся минуты или часы зрелищных мероприятий до живущих тысячелетиями этносов. По плотности связи между индивидами - от тесно сплоченных коллективов и организаций до аморфных образований вроде болельщиков какой-либо спортивной команды или фанатов музыкальной группы, звезды и т.д.

Более существенным в классификации социальных общностей является выделение того или иного базового системообразующего признака. На этой основе различают территориальные, этнические, демографические, культурные и иные общности.

Сложная совокупность признаков позволяет делить все общности на два наиболее широких подкласса: массовые и групповые.

Массовые характеризуются следующими признаками:

1) это структурно нерасчлененные, аморфные образования с довольно раздвинутыми границами, с неопределенным качественным и количественным составом, не имеющие точно обозначенного принципа вхождения в них;

2) для них характерен ситуативный способ существования, т.е. они образуются и функционируют на базе и в границах той или иной конкретной деятельности, невозможны вне ее, и поэтому оказываются неустойчивыми образованиями;

3) им присуща разнородность состава, межгрупповая природа, т.е. эти общности разрывают классовые, групповые, этнические и иные границы;

4) вследствие своего аморфного образования они не способны выступать в составе более широких общностей в качестве их структурных единиц.

Таковы, например, массовые политические, женские, экологические, спортивные и др. социальные движения. Этносоциальными общностями являются племя, народность, нация; социально-демографическими - женщины, дети, молодежь, пенсионеры и др.; социально-территориальными - городское и сельское население, население различных районов и регионов и т.д.

Групповыми социальными общностями являются социальные группы.

Социальная группа - это совокупность взаимодействующих людей, объединившихся ради реализации определенных личных, коллективных и общественных интересов и целей. Социальные группы, в отличие от массовых общностей, характеризуются: 1) устойчивым взаимодействием, которое способствует прочности и стабильности их существования в пространстве и во времени; 2) относительно высокой степенью сплоченности; 3) отчетливо выраженной однородностью состава, то есть наличием признаков, присущих всем индивидам, входящим в группу; 4) вхождением в более широкие общности в качестве структурных образований

Социальная группа - это объединение людей, связанных общими отношениями, имеющих общие нормы, ценности, традиции. Скрепляющим фактором для группы является общий интерес, т.е. духовные, экономические или политические потребности. Соц. Группа - своеобразный посредник между отдельным человеком и обществом в целом. Многие особенности человека являются итогом групповой деятельности. Н-р, речь, язык и т.д. численность групп на земле превышает численность индивидов. Это возможно, т.к. один человек способен сразу состоять в нескольких группах.

Классификация социальных групп

1. Формальные и неформальные. В формальных группах отношения и взаимодействия устанавливаются и регулируются спец. правовыми актами. Формальность групп проявляется:

- в более или менее жесткой иерархии;

- четкая специализация членов группы, выполняющих свои обязанности. Неформальные складываются стихийно, не имеют регламентирующих правовых актов. Скрепление происходит за счет авторитета (лидера).

2. По размеру: малые, средние, большие.

Малая группа - это небольшое количество людей (2-7), которые постоянно взаимодействуют друг с другом, находятся в непосредственном контакте, имеют общие цели, интересы, поэтому малую группу иногда называют контактной, первичной (семья, друзья).

Большая группа - совокупность людей, которых объединяет, как правило, какой-то один социально-значимый признак (национальность, принадлежность вероисповеданию). Характеристики: рациональные цели, ориентированные действия, крайне редкое использование группового мнения, соц. контакты носят безличный, односторонний, утилитарный характер (члены больших групп никогда не вступают в контакт со всеми членами группы).

Средние группы - это относительно устойчивые объединения людей, которые имеют общие цели, интересы, связанные одной деятельностью, но в то же время не находящиеся между собой в тесном контакте.

3. Реальные и социальные (номинальные-условные).

Реальные группы выделяются по какому-либо признаку, реально существующему в действительности и осознаваемому самим носителем данного признака.

Реальные группы могут быть малые, средние и большие.

Номинальные группы - это искусственно сконструированные для целей статистического анализа большие группы населения на основании случайных признаков, не имеющих особой социальной значимости. Принадлежность к такой группе не осознается е членом и крайне редко может стать основой для консолидации. На границе между реальными и номинальными группами находятся агрегаты.

Это совокупности людей, выделенные на основе поведенческих признаков (аудитория, радио, телевидение, кино, театры, шоу, некоторые разновидности толпы).

4. первичные и вторичные. Первичные - это малые группы, которые характеризуются тесными связями между членами и оказывают большое влияние на индивида. Вторичные - не имеют тесных взаимоотношений между членами группы.

Целостность группы обеспечивается наличием общих целей.

Степень воздействия на индивида очень низка. Бывают большие и средние.

5. Референтные группы - это те, которые в силу авторитета для индивида способны оказывать на него сильное влияние. Эталонная для индивида группа.

В самостоятельный подкласс реальных групп выделяют 3 типа, их называют главными:

1. стратификационные (расы, классы, сословия),

2. этнические (нации, народы, народности, племена, клан),

3. территориальные (горожане, селяне, земляки).

Социометрия: исследование межличностных отношений в группе

Для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования используется метод социометрии, разработанный Дж. Морено.

С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Социометрическая процедура может иметь целью:

а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе

б) выявление «социометрических позиций», т.е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;

в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.).

Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Социометрическая процедура

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем.

Членам группы предлагается ответить на вопросы, которые дают возможность обнаружить их симпатии и антипатии один до одного, к лидерам, членов группы, которых группа не принимает. Исследователь зачитывает два вопроса: а) и б) и дает такую инструкцию: «Напишите на листах под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй». Потом исследователь зачитывает вопрос о личных отношениях и так же проводит инструктаж.

С целью подтверждения достоверности ответов исследование может проводиться в группе несколько раз. Для повторного исследования берутся другие вопросы.

Примеры вопросов для изучения деловых отношений

1. а) кого с своих товарищей из группы Вы попросили бы в случае необходимости предоставить помощь в подготовке к занятиям (в первую, вторую, третью очередь)?

б) кого из своих товарищей из группы Вы не хотели бы просить в случае необходимости предоставлять Вам помощь в подготовке к занятиям?

2. а) с кем Вы поехали бы в продолжительную служебную командировку?

б) Кого из членов своей группы Вы не взяли бы в служебную командировку?

3. а) кто из членов группы лучше исполнит функции лидера (старосты, профорга и т.д.)?

б) кому из членов группы тяжело будет исполнять обязанности лидера?

Примеры вопросов для изученным личных отношений

1. а) К кому в своей группе Вы обратились бы за советом в трудной жизненной ситуации?

б) с кем из группы Вам не хотелось бы ни о чем советоваться?

2. а) если бы все члены Вашей группы жили в общежитии, с кем из них Вам хотелось бы поселиться в одной комнате?

б) если бы всю Вашу группу переформировали, кого из ее членов Вы не хотели бы оставить в своей группе?

3. а) кого из группы Вы пригласили бы на день рождения?

б) кого из группы Вы не хотели бы видеть на своем дне рождения?

Обработка результатов

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

Социоматрица (таблица). Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. ниже). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений. Таблицы результатов заполняются в первую очередь, в отдельности по деловым и личным отношениям.

По вертикали записываются за номерами фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали — только их номер. На соответствующих пересечениях цифрами +1, +2, +3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в первую, вторую, третью очередь, цифрами -1, -2, -3 — тех, кого подопытный не избирает в первую, вторую и третью очередь.

Взаимный положительный или отрицательный выбор обводится в таблице (независимо от очередности выбора). После того, как положительные и отрицательные выборы будут занесены в таблицу, надо подсчитать по вертикали алгебраическую сумму всех полученных каждым членом группы выборов (сумма выборов). Потом надо подсчитать сумму баллов для каждого члена группы, учитывая при этом, что выбор в первую очередь равняется +3 баллам (-3), во вторую — +2 (-2), в третью — +1(-1). После этого подсчитывается общая алгебраическая сумма, которая и определяет статус в группе.

Примечание: + положительный выбор; - отрицательный выбор.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов. Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта.

Социограмма. Социограмма — графическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков (рис. ниже). Она даёт наглядное представление о внутригрупповой дифференциации членов группы за их статусом (популярностью).

Социограмма позволяет наглядно выделить в составе исследуемого коллектива подгруппы (группировки), положительные, конфликтные или напряжённые «участки» внутри групповых отношений, «популярных» его членов (индивиды, имеющие максимальное количество выборов) либо «отвергаемых» (индивиды, получившие максимальное количество отклонений или минимальное число выборов), определить лидера группы.

Наиболее часто для отображения структуры отношений в группе применяют социограмму-мишень. Она представляет собой несколько концентрических кругов, в центр которых помещают «популярных индивидов, в наружное кольцо – «отвергаемых», во внутреннее кольцо – «средне популярных».

Пример социограммы:

  ——> позитивный односторонний выбор,

<——> позитивный обоюдный выбор,

 ------> негативный односторонний выбор,

< ------> негативный обоюдный выбор.

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы заключается в отыскании центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2, 3 членов, реже из 4 и более членов.

Понятие социальной организации и ее основные признаки

Социальная организация – это объединение людей, совместно реализующих общие цели и действующих на основе определенных правил и процедур.

Выделяют следующие признаки социальной организации:

целевую природу;

распределение членов организации по ролям и статусам;

разделение труда и специализацию функций;

построение по вертикальному (иерархическому) принципу;

наличие специфических средств регулирования и контроля деятельности организации;

целостность социальной системы.

Ключевым элементом социальной организации выступает цель. Существует три взаимосвязанных вида организационных целей.

Цели – задания – это оформленные как программы общих действий поручения, задаваемые извне организацией более высокого уровня (преподавание в школе, прием пациентов в поликлинике, исследования в НИИ – все это цели – задания, определяющие смысл существования этих организаций).

Цели – ориентации – это совокупность целей, реализуемых через организацию (сюда относятся обобщенные цели коллектива, включающие и личные цели каждого члена организации).

Цели – системы – это цели, продиктованные стремлением сохранить организацию как самостоятельную систему (т. е. обеспечить ее равновесие, стабильность и целостность).

Наряду с этими базовыми целями организации существует множество вторичных, производных, промежуточных целей: стимулирование работников, укрепление их дисциплины, улучшение условий труда, повышение качества работы и др. Каждое подразделение организации имеет набор своих целей, выполнение которых способствует реализации общих базовых целей.

Социологи, изучающие организации, классифицируют их по самым различным признакам. Так, американский социолог А. Этциони подразделяет все организации на три основные группы:

1) добровольные организации, члены которых объединяются на добровольной основе (политические партии, профессиональные союзы, клубы, религиозные объединения и др.);

2) принудительные организации, членами которых становятся принудительным путем (армия, тюрьмы, психиатрические лечебницы и др.);

3) утилитарные организации, члены которых объединяются для достижения общих и индивидуальных целей (предприятия, фирмы, финансовые структуры и др.).

Современные российские социологи выделяют преимущественно следующие виды социальных организаций:

деловые организации, членство в которых обеспечивает работников средствами к существованию (предприятия, корпорации, фирмы, банки и др.);

общественные организации, представляющие собой массовые объединения, членство в которых позволяет удовлетворять политические, социальные, культурные, духовные, творческие и другие потребности (политические партии, профсоюзы, творческие объединения и т. д.);

промежуточные организации, сочетающие признаки деловых и общественных организаций (кооперативы, артели, товарищества и т. п.);

ассоциативные организации, возникающие на основе взаимной реализации интересов (научная школа, клубы по интересам, неформальные группы и т. д.).

Широкое распространение получила типология организаций по отраслевому признаку: промышленно-хозяйственные, финансовые, административно-управленческие, научно-исследовательские, образовательные, лечебные, социокультурные и др.

Классификация организаций разрабатывается не только социологами, но и экономистами (в зависимости от профиля продукции, численности персонала, технологического режима и т. д.), юристами (по ведомственной принадлежности, административным структурам, подчинению и т. д.) и представителями других общественных наук.

Важный аспект социологического исследования социальной организации связан с изучением вопросов ее управления. Основные принципы управления организацией впервые были сформулированы французским специалистом в области управления А. Файолем в начале XX в.

Он установил, что управленческая деятельность предполагает следующие обязательные функции:

планирование деятельности организации;

рациональное использование человеческих и материальных ресурсов;

распорядительство с целью оптимизации функционирования организации;

координацию действий работников для достижения общих целей;

контроль за исполнительской дисциплиной в соответствии с существующими правилами и нормами.

Современные организации имеют более сложную систему управления, которой присущи следующие характеристики:

выработка стратегии управления организацией;

деятельность по руководству персоналом организации;

получение, отбор и распространение деловой и социально значимой информации;

рациональное распределение ресурсов организации;

проведение кадровой политики;

ведение деловых переговоров;

внедрение принципов инновационного управления;

распространение рекламы;

планирование и проектирование работы в организации;

контроль и координация действий работников.

Это далеко не полный перечень функций специалиста, осуществляющего управленческую деятельность. В настоящее время такие специалисты являются ключевыми фигурами в организации. Они определяют стратегию развития организации, решают вопросы распределения ресурсов, ориентируют работников на достижение общих целей, собирают информацию и доводят ее до персонала, разъясняют политику и основные цели организации, выступают в качестве ее представителя.

Внутри социальных организаций могут складываться неформальные связи и отношения. Они возникают стихийно и являются результатом продолжительного межличностного и внутригруппового общения. Неформальные отношения служат своеобразным механизмом снятия напряжения, порожденного противоречием между индивидуальными интересами и жесткими правилами формальной организации. Вместе с тем групповые нормы, присущие неформальным отношениям, могут иногда негативно сказываться на эффективности работы организации. Поэтому руководители организаций должны учитывать наличие неформальных связей и отношений, направляя их развитие в русло конструктивного взаимодействия.

Таким образом, социальная организация играет важную роль в жизни общества. По образному выражению американского социолога У. Уайта, современный человек – это «человек организации». Организация требует от него ориентацию на рациональный стиль поведения, компетентность, знания и умения. В свою очередь личность может реализовать эти качества только в рамках эффективно работающей организации. Социология призвана решать социальные проблемы оптимизации условий функционирования социальных организаций.

Бюрократия как тип социальной организации

В социологии под бюрократией понимается безличный механизм управления, основанный на формально-рациональных отношениях и иерархической системе власти.

Бюрократия в современном ее понимании возникла в начале XIX в. в Европе и сразу же стала означать, что официальные лица, обладающие специальными знаниями, являются ключевыми фигурами в управлении. Бюрократия имела доступ ко всем рычагам управления и потому оказывала большое влияние на жизнь общества.

Социологическая концепция бюрократии впервые была разработана М. Вебером, который видел в ней оптимальную систему управления, основанную на принципах рациональности. Согласно веберовской теории, бюрократической организации присущи следующие черты и особенности:

строгое разделение труда, причем каждую функцию должен выполнять компетентный и знающий специалист, принимаемый на работу по контракту и несущий полную ответственность за эффективное выполнение своих обязанностей;

организация строится на принципах иерархии, предполагающей ответственность нижестоящих должностных лиц перед вышестоящими;

функционирование организации регулируется на основе формально установленных правил и инструкций, что обеспечивает единообразие и непрерывность управленческой деятельности;

должностные лица обязаны соблюдать безличностный подход к решению управленческих задач, т. е. быть максимально объективными, не допускать личных пристрастий и руководствоваться только интересами дела («идеальный администратор трудится без гнева и пристрастия»);

продвижение по службе осуществляется в зависимости от деловых, профессиональных качеств сотрудников, их уровня квалификации и стажа работы;

деятельность сотрудников основывается на строгой служебной дисциплине и подлежит административному контролю.

Таким образом, бюрократия для Вебера – «идеальный тип» управления, ориентированный на рациональное и эффективное выполнение стоящих перед организацией задач. Совершенно очевидно, что ни одна реально существующая организация не может в полной мере соответствовать веберовской модели бюрократии. Более того, бюрократия, предназначенная для достижения целей организации, на деле часто отходит от них и начинает сдерживать развитие всех прогрессивных процессов. Доводя формализацию деятельности до абсурда, она ограждается формальными правилами и нормами от реальной жизни.

Негативные стороны бюрократии были проанализированы в работах известного американского социолога Р. Мертона. Основные недостатки бюрократической организации он видел в узкой специализации функций, конформизме, неспособности чиновников принимать самостоятельные решения, стремлении поставить свои интересы выше интересов общества. Рутинизация и формализация деятельности организации порождают бюрократический стиль мышления, формируют особый тип личности, консервативный по складу ума и психологии. Главное для бюрократии – самосохранение системы, что приводит к подмене реального выполнения важных для общества целей и задач рутинной деятельностью по формальному исполнению должностных инструкций. При этом усиливаются корпоративный дух, «кастовость», замкнутость бюрократической организации.

Проблема противоречия между бюрократическими принципами управления и творческой инновационной деятельностью стала предметом социологического анализа современного французского исследователя М. Крозье. В своих работах он убедительно показал, что характер сложившихся в бюрократической организации связей и отношений препятствует инновационной деятельности. Иерархическая система власти предполагает оценку действий подчиненных в соответствии с внутренними инструкциями и приказами, регулирующими деятельность организации. Однако знания и способность к инновациям не могут передаваться в приказном порядке. Практикуемые меры поощрения в бюрократической организации также не способствуют творчеству, а культивируют конформизм поведения сотрудников.

Сдерживание бюрократией развития инновационных процессов обусловлено и тем, что она стремится к однотипности в организационных системах. Между тем именно многообразие задач, функций и элементов организации создает возможность для внедрения инноваций. Проведя эмпирические исследования, американские социологи П. Блау и Т. Скотт доказали, что организации, выполняющие простые задачи, решают их лучше при иерархической структуре управления. Напротив, решение сложных проблем, скорее, требует не иерархической, а горизонтальной структуры организационных связей, более демократичных и менее формализованных.

Несмотря на многочисленные недостатки, следует признать, что бюрократия, по мнению ряда специалистов, сохраняет свою работоспособность в качестве формы управления и в настоящее время. Поэтому одна из задач современного управления – корректировать деятельность бюрократии в соответствии с принципами, разработанными М. Вебером. Путь к достижению этой цели многие исследователи видят в изменении социальных установок представителей бюрократии, в повышении их мотивации и заинтересованности в конечных результатах деятельности организации.

<https://www.youtube.com/watch?v=MEsqnMJkY80>

https://www.youtube.com/watch?v=B-tFQs\_iHGY

Вопросы для самоконтроля:

Что такое: социальная общность, социальная группа (малая, большая, референтная), социальная организация, бюрократия, социометрия, социограмма, социоматрица

Кто такие Дж. Морено, А. Файоль, М. Вебер? (не вообще, а в контексте материала этой лекции)

Назовите позитивные и негативные стороны бюрократии

Для чего используется метод социометрии?