Социология хозяйственных организаций

Что такое организация?

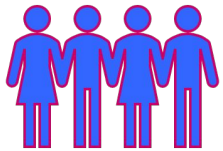
М. Вебер: *«организацией называется совокупность социальных отношений — закрытых, либо с ограниченным доступом извне, — в которой регулирование осуществляется особой группой людей: руководителем и, возможно, административным аппаратом, обладающими обычно представительской властью»*

А. Стинчкомб

Организация выступает как «система устойчивых социальных отношений, сознательно формируемых с ясно выраженной и непрерывной устремленностью к достижению некоторых специфических целей и задач»

Вывод:

Под организацией следует понимать систему социальных отношений, ориентированную на достижение общих целей, обладающую собственными ресурсами, внутренним нормативным порядком и статусной структурой, в рамках которых члены организации за соответствующие вознаграждения выполняют отведенные им установившимся разделением труда функциональные роли.



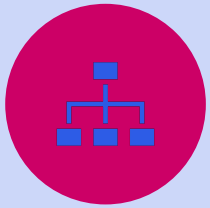
Признаки организации:

Выраженная общая цель, не сводимая к индивидуальным целям членов организации

Набор ресурсов и определенный способ их защиты (начиная с проблем безопасности и заканчивая способами легитимации собственных действий)

Система официально утвержденных правил поведения и правил контроля за их соблюдением

Структура устойчиво воспроизводимых статусов (организация должна иметь относительно постоянное формальное руководство или, по крайней мере, устойчивую лидерскую группу)



Специфическое разделение труда между членами организации (формальное или неформальное)

Наличие вознаграждений и наказаний за участие или неучастие в делах организации.

Основные черты хозяйственной организации

Стремление к монополизму

- Отвоевание определенной хозяйственной ниши + сопротивление другим участникам рынка
- Сегментированность многочисленность барьеров

Стремление к закрытости

- «Эксклюзивность» членства как способ защиты ресурсов хозяйственной организации
- Затрудненность входа сложности входа/выхода

Подчинение коллективным интересам

- Хозяйственные организации (в разной степени) тяготеют к возможно более полному подчинению своих членов общим целям.
- Сложность вступления в ряды членов

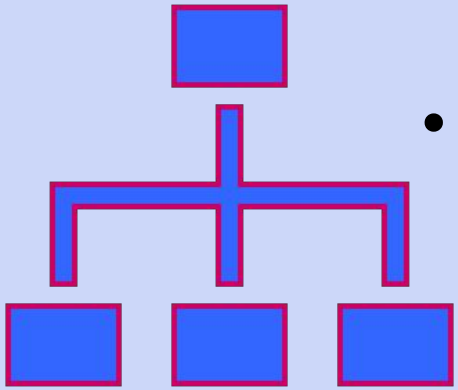
Стратификация работников

- Принятие следующих условий:
  - Постоянное членство в организации
  - Послушание; личная лояльность
  - Демонстрация лояльности к коллективу
- Типы «работников»:
  - Стажеры
  - Внештатные работники
  - «Теневые работники»
  - «Неблагонадежные работники»

Превращение вознаграждений в привилегии

- Доступ к определенным привилегиям через процесс подчинения членов организации

Бюрократическая организация

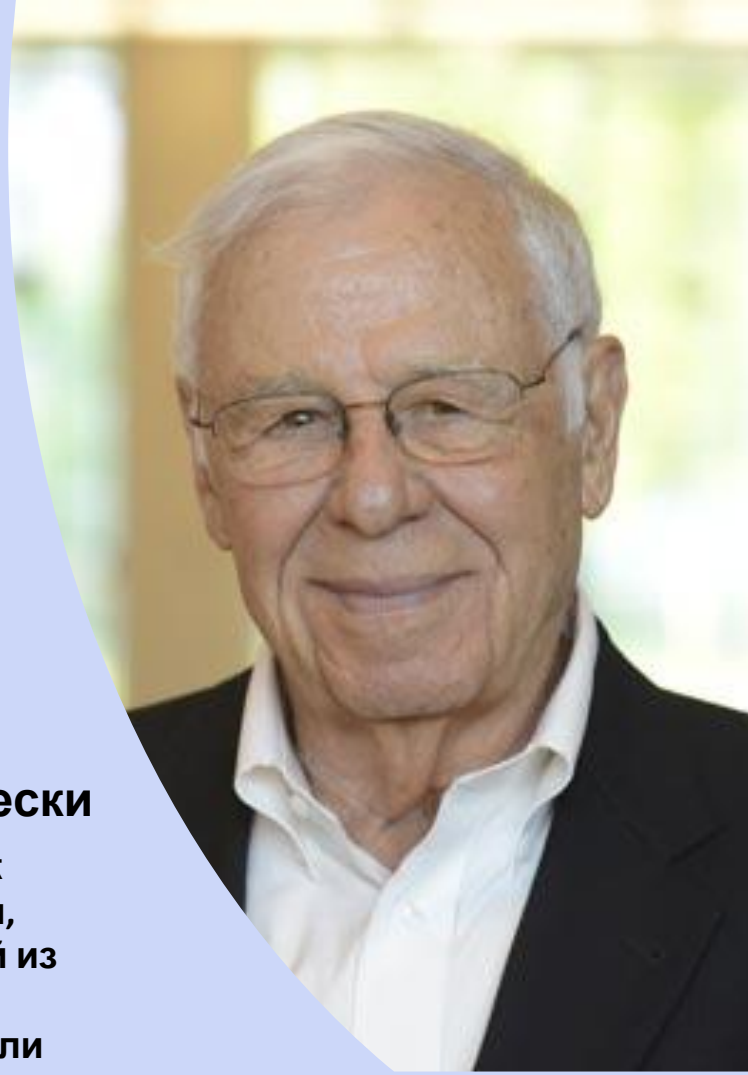


- В обыденном значении “бюрократизм” прочно ассоциируется с чиновничьей рутиной и волокитой, формализмом и канцелярщиной.
- В научной традиции:
  - Бюрократическая организация имеет строго иерархическую структуру
  - Управление осуществляется путем письменных предписаний по общим правилам
  - Денежное жалованье и пенсионные права фиксированы и находятся в строгом соответствии с местом чиновника в иерархии.

Способы построения организаций

- По *типологии М. Вебера*:
  - **Собственно “экономические организации”** (регулируемые материальным интересом) **фирма/бизнес**
  - **неэкономические организации, выполняющие экономические функции государство/церковь**
  - **экономические организации, регулируемые неэкономическими способами земельные общины/ профессиональные цеха/гильдии**
  - **неэкономические организации, осуществляющие неэкономический контроль за экономической деятельностью правоохранительные органы**

Типология А. Этциони:



Принудительные

Опираются на прямое насилие

Пример: Тюрьма, армия

Утилитаристские

Объединяют своих членов на базе материального интереса

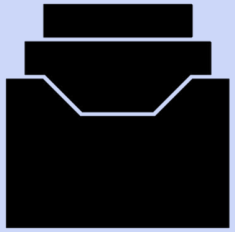
Пример: фирма

Символические

Апеллируют к солидарности, вырастающей из общего морального или идеологического корня

Пример: церковь, благотворительность

Стратегии управления

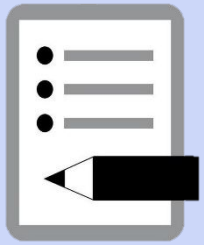


Бюрократизм

Строгая административная иерархия

Контроль – нескончаемые проверки

Контракты формальны



Патернализм

Иерархичность отношений четко выражена

Права руководителя неоспоримы, а от подчиненного требуется лояльность

Ответственность за провалы лежат целиком на коллективе

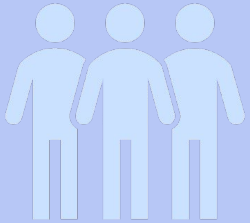
Партнерство

Иерархические отношения явно не выявлены

Подчиненные работают зачастую коллективно

Руководитель имеет лишь координирующие функции

Ответственно на отдельном индивиде



Фратернализм

Иерархия сглаженная в коллективе

Руководитель считает нужным обсуждать работу с подчиненными

Работа организована гибко + возможность взаимной помощи

Фирма		Тип иерархии	
		Нестрогий	Строгий
Характер отношений	Неформальные	Фратернализм	Патернализм
	Формальные	Партнерство	Бюрократизм

Способы организации внутрифирменных отношений

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ
Коллективное
Индиви-
дуальное
ОБЯЗАН-
НОСТИ
Заменяемы
Фратернализм
Патернализм
Общая
ОТВЕТСТ-
ВЕННОСТЬ
Закреплены
Партнерство
Бюрократизм
Персональная
Гибкий
Жесткий
ТРУДОВОЙ КОНТРОЛЬ

Спасибо за внимание!!!