

лизациями. М. Бубер, дифференцируя диалог (субъект-объектное взаимодействие) и управление (субъект-объектное взаимодействие), описывал их как «Я – Ты», т.е. перетекание Я в Ты – диалог, основанный на понимании; «Я – Оно» – где Я относится к окружающим как к объектам манипулирования, эксплуатации и агрессии. М. Бубер назвал свою теорию «диалогическим персонализмом» и считал, что только диалог реализует личности в полной мере [8].

Движение вперед, к демократическим преобразованиям, всегда сопровождается, а часто и начинается с межкультурного диалога. Характерные особенности такого диалога обусловлены национальными культурными традициями, доминирующими архетипами в социальных и политических системах.

Литература

1. Глухова, А.В. Социально-культурный конфликт как фактор современного политического процесса / А.В. Глухова // Логос. 2005. №4. С. 185 – 200.
2. Лапкин, В.В. Универсальная цивилизация: болезнь роста и ее симптомы / В.В. Лапкин // Политический институт на рубеже тысячелетий. М., 2001.
3. Хантингтон, С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон. М., 2003.
4. Драгунский, Д. Гражданская война цивилизаций / Д. Драгунский // Космополис. 2003. Лето. №2.
5. Проблемы управления в сфере межнациональных отношений (предпосылки и формы разрешения межнациональных конфликтов) / под ред. С.И. Замогильного. Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 1998. 260 с.
6. Штомпка, П. Социальное изменение как травма / П. Штомпка // Социол. исследования. 2001. №1. С.7 – 12.
7. Устьянцев, В.Б. Культурное пространство межнациональных конфликтов в российском обществе / В.Б. Устьянцев // Национальное согласие и национальный экстремизм в современной России. Исторические корни, реалии и перспективы: материалы регион. круглого стола. Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы им. П.И. Столыпина, 2000. С. 47 – 54.
8. Бубер, М. Я и Ты / М. Бубер. М.: Высш. шк., 1993. С. 175.

А.Ю. СТОРОЖУК
(Волгоград)

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Анализируются неформальные отношения в социальной организации, оказывающие влияние на результат ее деятельности. Сформулированные выводы основаны на данных прикладного исследования, проведенного автором статьи в районной администрации г. Волгограда.

Когда ученые исследуют социальную организацию, то выделяют в ней два полюса межличностных отношений: формальные и неформальные. Под формальной системой отношений понимают ту часть социальной организации, которая подчинена заранее прописанным нормам, методам и средствам деятельности. Ее можно сравнить с механизмом, работа которого описывается простым или более сложным алгоритмом, а получаемый на выходе результат в подавляющем большинстве случаев предсказуем. Неформальные отношения возникают там, где формальная структура теряет свою силу и не может регулировать протекающие социальные процессы.

Под неформальными отношениями в социальных науках принято понимать «действия, ценности, нормы, убеждения и неофициальные правила, а также сложную сеть социальных связей, типов членства и центров влияния и коммуникации, которые сложились внутри и между составляющими организацию группами при формальных структурах, но не конкретизированы ими» [1]. Говоря о категории неформальных отношений, следует отметить, что последние принято так называть, поскольку они устанавливаются без опоры на установленные правила и формы действия. Одни авторы, изучая неформальные отношения, считают, что их преобладание в структуре взаимоотношений между работниками и руководством обеспечивает нормальный и эффективный ритм производства [2], другие отмечают, что это приводит к формированию конфликтных специфических интересов разных групп работников [3]. Многие социальные исследования окрашивают неформальные отношения в негативные тона, что наиболее четко отражается в используемых категориях

«блат» [4] и «неформальные трудовые практики» [5]. Каковы же положительные стороны неформальных отношений для социальной организации?

Эмпирической базой исследования, посвященного ответу на этот вопрос, послужило прикладное исследование, проведенное автором в районной администрации г. Волгограда. В качестве основного метода сбора первичной информации было выбрано глубинное неформализованное интервью. Релевантность использованного метода обусловлена тем обстоятельством, что проблема неформальных отношений содержит ряд неоднозначных подходов и точек зрения, которые не всегда являются общепринятыми.

Как показало исследование, неформальные отношения проявляются на практике в двух разновидностях, цель которых а) совпадает с целью формальной структуры; б) не совпадает с целью формальной структуры.

Некоторые исследователи называют такие отношения соответственно внеформальными и социально-психологическими [6], однако мы не будем использовать эти категории ввиду их неоднозначности. Для исследования мы остановимся на первом типе отношений, т.к. именно они, как показало исследование, несут дополнительные функциональные возможности для социальной организации.

Говоря о неформальных отношениях, цель которых совпадает с формальной целью, следует заметить, что в отечественной социологической литературе за малым исключением почти отсутствуют какие-либо исследования на эту тему. Эти отношения представляют собой спонтанно развиваемую членами какой-либо организации систему связей, отношений и деятельности, направленную на решение организационных задач способами, отличными от формально установленных и предписанных. По классификации С.Ю. Алашеева [3: 14], в исследованной организации неформальные отношения в целом относятся к устоявшейся форме социальной коммуникации и действий. Работники не задумываются о том, что регулярно воспроизводимые ими действия не являются формализованными.

Основными формами проявления неформальных отношений, которые могут воздействовать на достижение формальной

цели в исследованной организации, являются следующие.

- Адаптация новых членов в коллективе. Если в организации отсутствует разработанная форма включения в работу новых работников и их обучения, то эту функцию может взять на себя неформальная структура. Работник не может прийти на работу и без определенной подготовки вступить в свои обязанности, ему требуются на это время и информация. Как показало исследование, в адаптации ему весьма успешно помогает неформальная структура, которая, заменив формальную, объективно не покрывает отношения, возникающие в процессе адаптации нового сотрудника. Следует отметить, что основным мотивом обучения и содействия новому сотруднику у работников выступало в первую очередь стремление помочь нуждающемуся в этом.

- Взаимная помощь в рабочем процессе. Работники исследуемой организации регулярно помогают друг другу в процессе исполнения ими своих обязанностей. Такая взаимопомощь осуществляется как в форме совета и консультации, так и в форме подмены коллеги, если он отсутствует на своем рабочем месте по каким-либо причинам. В отличие от адаптации, где работники, вступая в неформальные отношения, руководствуются личностными мотивами, в таких ситуациях они преимущественно исходят из общего интереса в достижении поставленной цели. Некоторая часть работников руководствовалась социальным эффектом от тех действий, которые они совершают для общества. Руководители могут даже знать о такой взаимной поддержке и спокойно это принимать, пока успешно достигаются поставленные перед организацией цели.

- Работа сверхурочно. Такая работа и отношение к ней сотрудников, участвовавших в исследовании, как мы считаем, являются наиболее ярким проявлением неформальных отношений с формальной целью. В исследуемой организации подобные переработки никак не учитываются в конечной оплате работника, однако в устной форме декларируется, что компенсация будет в виде отгулов. Отгулов, как выяснилось, никто не требует, потому что работники боятся заявлять о своих правах либо просто обеспокоены выполнением

своей работы точно в срок. Очевидная перегруженность обязанностями по некоторым должностям создает постоянную сверхурочную работу для сотрудников и невыполнение планов с точки зрения руководителя. Неформальные отношения в этой ситуации снижают риски, вызванные неэффективным разделением полномочий в структуре. Впечатляет то, что работники берут работу домой или остаются после окончания рабочего дня, мотивируя это заинтересованностью в самом процессе исполнения возложенных на них обязанностей. Некоторые даже сравнивали свою работу с творческим процессом. С учетом того, что заработная плата невысокая и не учитывает указанные переработки, следует предположить, что основной причиной, по которой работники продолжают исполнять возложенные на них обязанности, являются именно неформальные отношения.

Неформальные отношения в исследуемой организации проявляются и в других процессах, связанных лишь косвенно с достижением формальной цели. Такими процессами являются разрешение различного рода конфликтных ситуаций и восприятие работником собственной работы. Кроме того, в структуре существует неформальный лидер, активно участвующий в работе коллектива, статус и функции которого существенно превышают формально установленные для его должности.

Таким образом, исследование показало, что неформальные отношения в социальной организации при определенных условиях могут давать дополнительные функциональные возможности организации, а их умелое использование в управлении, на наш взгляд, может содействовать большей гибкости существующей формальной структуры, которая объективно не покрывает происходящие в ней процессы; формированию дополнительной мотивации для работников в условиях несовершенства существующей системы; изменению ориентации работников с процесса на результат, что повышает их заинтересованность в работе и достигаемых результатах; установлению гармоничных социально-психологических отношений в коллективе, что прямо влияет на удовлетворенность сотрудника работой.

Литература

1. Гвишиани, Д.М. Организация и управление: социологический анализ буржуазных теорий / Д.М. Гвишиани. М., 1972.
2. Барсукова, С.Ю. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего – к частному и разному / С.Ю. Барсукова, В.И. Герчиков. Новосибирск, 1997. С.12 – 18.
3. Алашеев, С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри / С. Алашеев // Социол. исследования. 1995. № 2. С. 12 – 15.
4. Леденёва, А.В. Личные связи и неформальные сообщества: трансформация блата в постсоветском обществе / А.В. Леденёва // Мир России. 1997. №2. С.101.
5. Клеман, К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социол. исследования. 2003. №5. С.65.
6. Пригожин, А.И. Современная социология организаций / А.И. Пригожин. М., 1995. С.116 – 118.

О.Н. ДЕМУШИНА
(Волгоград)

СМИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЛЕГИТИМАЦИИ ИНСТИТУТОВ ВЛАСТИ

Анализируется роль СМИ в процессе взаимодействия институтов власти и общества. СМИ рассматриваются как наиболее эффективный механизм формирования положительного имиджа власти, что обеспечивает ее диалог с гражданским обществом.

В числе основных условий функционирования властных структур признается легитимность власти. Легитимность является одним из показателей эффективности и стабильности власти, характеризует отношение к ней общества.

Легитимность власти определяют обычно как степень согласия между управляющими и управляемыми социальными субъектами, т.е. согласие граждан, чтобы ими управляли именно те и именно так, как нормативно определено. Другими слова-