

Федеральное агентство по образованию
Московский инженерно-физический институт
(государственный университет)

В.Ф. Горохов

СОЦИОЛОГИЯ

Часть 2

Рекомендовано УМО «Ядерные физика
и технологии» в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений

Москва 2008

УДК 316 (075)

ББК 60.5я7

Г 70

Горохов В. Ф. Социология: Учебное пособие в 2-х частях. Ч. 2. М.: МИФИ, 2008. - 320 с.

В данном учебном пособии рассматриваются актуальные вопросы социологической науки. В книге изложены как теоретико-методологические, так и эмпирические аспекты строения и функционирования общества. Целый ряд вопросов автором излагается инновационно и дискуссионно, что должно повысить интерес студентов к социологической проблематике, побудить их к самостоятельности, критичности, творчеству. Книга предназначена для студентов МИФИ. Она будет интересна всем тем, кто интересуется социологической проблематикой.

Пособие подготовлено в рамках Инновационной образовательной программы.

Рецензент: доктор философских наук, профессор
Б. Я. Пахомов

ISBN 978-5-7262-1113-8

© Московский инженерно-физический институт
(государственный университет), 2008

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ	6
7.1 Понятие социальной группы, их типы и виды.....	6
7.2 Малые группы.....	8
7.3 Массовые общности.....	18
Вопросы для самоконтроля	23
Темы докладов и рефератов. Список литературы	23
Глава 8. СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ	25
8.1 Понятие и критерии социальной стратификации.....	25
8.2 Исторические типы стратификации.....	30
8.3 Классовая структура современных обществ.....	35
8.4 Средний класс и его особая роль.....	38
Вопросы для самоконтроля	44
Темы докладов и рефератов. Список литературы	45
Глава 9. СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ	47
9.1. Понятие социальной мобильности	47
9.2. Причины социальной мобильности	47
9.3. Критерии мобильности	48
9.4. Типы (виды) мобильности	50
9.5. Скорость (динамика) мобильности	52
9.6. Сложность процессов мобильности, её каналы и механизмы	54
9.7. Последствия социальной мобильности	57
Вопросы для самоконтроля	58
Темы докладов и рефератов. Список литературы	59
Глава 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	61
10.1 Понятие и признаки социальной организации	61

10.2	Функции социальных организаций	64
10.3	Структура организации	66
10.4	Классификация организаций	69
10.5	Бюрократия	76
10.6	Национальная специфика социальных организаций	85
10.7	Тенденции развития социальных организаций в современном обществе	93
	Вопросы для самоконтроля	96
	Темы докладов и рефератов. Список литературы	96
Глава 11. ЛИЧНОСТЬ		98
11.1	Понятие личности	98
11.2	Структура личности	102
11.3	Типы личности	112
11.4	Личность современного человека и тенденции её развития	118
	Вопросы для самоконтроля	123
	Темы докладов и рефератов. Список литературы	124
Глава 12. СОЦИАЛИЗАЦИЯ		126
12.1	Понятие и признаки социализации	126
12.2	Этапы процесса социализации	129
12.3	Концепция социализации Э. Эриксона	136
12.4	Агенты социализации	143
12.5	Институты социализации	145
	Вопросы для самоконтроля	146
	Темы докладов и рефератов. Список литературы	147
Глава 13. СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ		149
13.1	Социальный конфликт как социологическая проблема. Понятие, сущность, признаки конфликта	149
13.2	Причины социальных конфликтов.....	151

13.3	Структура и динамика конфликта.....	156
13.4	Типы конфликтов.....	159
13.5	Методы разрешения конфликтов.....	162
13.6	Последствия социальных конфликтов.....	164
13.7	Тенденции развития конфликтов в современном обществе	165
	Вопросы для самоконтроля	168
	Темы докладов и рефератов. Список литературы	169

Глава 14. СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС И СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

171

14.1	Понятие социального процесса	172
14.2	Различные подходы к проблеме социальных изменений.....	174
14.3	Техника как фактор социальных изменений.....	176
14.4	Социальные движения.....	188
	Вопросы для самоконтроля	193
	Темы докладов и рефератов. Список литературы	193

ПРИЛОЖЕНИЯ

I.	ТЕХНИКА КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН...195
II.	ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ.....227

ПОСЛЕСЛОВИЕ	237
-------------------	-----

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ	238
---------------------------------	-----

КОНТРОЛЬНЫЕ ТЕСТЫ	260
-------------------------	-----

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	315
---------------------------------------	-----

Глава 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ

Как уже не раз отмечалось, общество представляет собой сложнейшее образование, которое не просто зафиксировать и описать терминологически и замерить эмпирически. В который раз уже констатируем тот факт, что общество возникает благодаря действиям и взаимодействиям людей. Ранее мы вели разговор о том, что в основе социальных действий и взаимоотношений людей лежат социальные институты, т. е. определенные нормативно-организационные формы деятельности, а также социальные статусы, занимаемые личностями, и социальные роли, выполняемые ими.

Наконец, важно подчеркнуть, что, взаимодействуя, люди всегда выступают не только как отдельные индивиды, но и как олицетворение различных групп (общностей) людей, действующих в общественной жизни.

Каждый индивид является представителем большого количества различных групп, их своеобразным синтезом. Он одновременно выступает как частица той или иной массовой общности (этнической, демографической, классовой, профессиональной, территориальной, религиозной), а также представителем малой общности, малых групп. Следовательно, необходимо рассмотреть, что является собой социальная группа.

7.1. Понятие социальной группы, их типы и виды

Разобраться в том, что такое социальная группа не так просто, как это может показаться на первый взгляд. Вот уже много столетий философы, социологи и психологи постоянно обращают свое внимание на эту проблему. Достаточно назвать такие имена, как Аристотель, Т. Гоббс, Э. Дюркгейм, Ч. Л. Гумплович, Ф. Тённис, Ч. Кули, и многие другие. Почти все они рассматривали группы людей как фундамент общества, как своеобразное социальное пространство, в котором существует человек. Правда, определение группы давалось ими различное. В современной социологической науке *понятие группы используется в нескольких смыслах.*

1. Его употребляют иногда как **родовое понятие** по отношению к таким понятиям, как «класс», «социальный слой», «коллектив», «нация», «общность». В этом смысле понятие группы фиксирует, с одной стороны, общие родственные характеристики, а с другой – отличия, присущие разным совокупностям людей (т. е. отношения к власти, труду, профессии, уровню и структуре доходов, полу, возрасту, образу жизни, национальной принадлежности, интенсивности взаимодействия и прочее).

2. В современной социологии просматривается тенденция использовать понятие «группа» преимущественно по отношению к классам, кастам, сословиям (то есть к большим общностям людей).

3. Его используют по отношению к так называемым «малым группам» людей.

Иногда можно встретить, хоть и редко, понятие «средняя группа» (к примеру, сотрудники большого предприятия). Но это скорее исключение, чем правило. Подобные группы называют еще организациями.

Нам представляется правомерным понятие «социальная группа» употреблять как в *широком смысле* (общность, класс, каста, сословие), так и по отношению к *малым объединениям людей*. Хотя, конечно, выработать в этом вопросе однозначный и надёжный стандарт весьма сложно.

Социологи склонны считать, что существуют большие и малые группы людей, или большие и малые общности. О больших группах, в частности о классах, у нас будет обстоятельный разговор в следующей главе, когда будет рассматриваться тема: «Социальная стратификация».

Здесь же сосредоточимся в самом общем плане на массовых общностях и на малых группах, которые представляют не только социологический, но и житейский интерес для каждого из нас, поскольку все мы принадлежим ко множеству групп. К этому же следует добавить, что именно такие группы в последние 30 лет стали главным объектом интереса для социологов и психологов.

И еще один важный аргумент, на который обращают внимание исследователи. Хотя все мы осознаем собственную принадлежность к массовым общностям, к большим группам, все же наша жизнь протекает в малых группах. Можно сказать, что каждый из

нас в них существует каждый день и час. Любой нормальный человек стремится к общению с такими людьми, как он сам; именно здесь он созревает и проявляет себя как личность.

Как нам представляется, весьма удачное определение социальной группе дал американский социолог Р. Мертон. Оно звучит так: «Социальная группа является совокупностью индивидов, взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной группе и признающихся членами этой группы с точки зрения других».

Р. Мертон подчеркнул важность и взаимосвязь как объективных, так и субъективных признаков в понимании социальной группы. Хотя вполне приемлемо и такое, самое простое определение.

Социальная группа – это относительно устойчивая общность людей, объединённая ценностями, целями, условиями жизнедеятельности и другими составляющими.

Особо отметим, что понятия группа и общность мы употребляем как синонимы. Опыт общественного развития и результаты научного анализа показывают, что в обществе практически всегда имеется огромное разнообразие различных социальных групп.

Для начала более детально рассмотрим малые группы.

7.2. Малые группы

Итак, выше мы определили, что главной социальной средой нашей жизнедеятельности несомненно являются малые группы. Часто человек сам выбирает себе эту группу, т. е. действует субъективно. О малых группах сейчас и порассуждаем.

Что же такое малая группа, как ее можно определить?

Малая социальная группа – это небольшое по численности (от 2 до 20) объединение людей, члены которого находятся в непосредственной пространственной близости, устойчивом личном общении друг с другом, разделяют некоторые нормы, ценности, образцы поведения и осуществляют неформальный непосредственный контроль друг за другом. Разумеется, подобное определение, как и всякое иное, далеко от совершенства.

К сказанному выше можно добавить и то, что малая группа – это первичная организация людей, что она предполагает и добровольность вступления в нее, и относительную длительность своего

существования, и высокую эмоциональность отношений между участниками, нормальную атмосферу общения, общие цели и т.п. Нелишне здесь сказать о том, что не только члены малых групп четко осознают свою принадлежность к ним, но и другие люди, не принадлежащие к этим группам, также это осознают, признают. То есть здесь имеет место единство объективного и субъективного.

Пожалуй, самое важное, о чем целесообразно сказать, – это то, что через малую группу осуществляется взаимосвязь личности с обществом, если даже подобное не всегда заметно. *Прежде всего, в малой группе человек осознает себя общественным существом, действующим субъектом, личностью.* Через нее индивид социализируется, приобретает необходимые социальные свойства, воспринимает или отвергает те или иные нормы, установки, ценности, реально осознает свою социальную сущность, статус, выполняет многие социальные роли. *Малая группа – это своего рода социальное пространство, где реализуется статусно-ролевое положение личности.*

В реальной общественной жизни каждый человек функционирует, как правило, во множестве различных малых групп, в силу чего важно разобраться, какие же разновидности этих групп имеют место, в чем их своеобразие, особенности.

Мнения социологов и психологов по этому вопросу весьма разноречивы. К примеру психологи выделяют до 50 разновидностей групп. Отбросив крайности, с некоторыми оговорками, картину классификации малых групп в самом общем плане можно представить следующим образом.

I. Все малые группы можно разделить на *формальные и неформальные* (подобное деление впервые предпринял американский социолог Э. Мэйо). Определенность подобного деления на практике не всегда очевидна, но она, тем не менее, логична.

A. Под *формальной* понимается *такая группа людей, членство в которой связано с профессиональной деятельностью, регламентируется формальными нормами, правилами, институтами.* В формальной группе:

- *отношения строго фиксированы, нейтральны*, хотя в отдельных случаях могут быть как напряженными, так и дружественными;
- *функционирует иерархическая структура власти.*

Все члены группы находятся под *формальным контролем*.
Есть формальный лидер;

- действуют *договорные отношения*;
- имеет место групповое сознание, ясное понимание цели, идентификация;
- выполняются четкие *конкретные задачи*. *Определены статусы и роли*;
- функции *разделены, рационализированы, дифференцированы, предписаны*. Главная функция – *трудовая*, т.е. выполнение тех или иных производственных задач;
- деятельность членов группы *стимулируется и вознаграждается*. Имеют место *санкции*;
- группа *устойчива, стабильна*, хотя постоянно обновляется;
- *официальным регулятором* отношений в формальной группе является производственный кодекс (рабочий или военный устав). Девиз такой группы: *«Не трогай меня и я тебя не трону! Знай свое место и дело!»*

Примерами формальных групп являются экипажи корабля, самолета, производственная бригада, кафедра, маленькая организация и, с оговорками, – студенческая группа и другие.

Б. Неформальная группа – это такое объединение людей, которое возникает на основе межличностных связей, интересов, ценностей и отношения в котором строго не регламентированы. В неформальной группе:

- *отношения не формализованы, они носят дружеский или приятельский характер*. Жестких договоренностей нет, господствует компромисс;
- каждый член этой группы рассматривается как *единомышленник* (по большинству вопросов) или даже как свой, родной, близкий, желанный;
- *иерархическая структура власти отсутствует*, хотя может иметься неформальный лидер;
- *статусы и роли не предписаны*;
- функции членов группы схожи, хотя некоторая «специализация» может иметь место. *Главная функция группы – эмоционально-развлекательная, досуговая*. Не ис-

ключены и производственные аспекты. Иногда проявляет себя защитная функция. Само собой обнаруживаются *функции общения и социализации*;

- деятельность членов группы материально не стимулируется; вознаграждения отсутствуют. Однако *имеет место поддержка* того или иного члена группы в трудной ситуации;

- *регулятор отношений* – общественное мнение (похвала, критика, эмоциональная реакция).

- Группа может носить как устойчивый, так и неустойчивый, временный характер.

Девиз неформальной группы: «Мы все друзья!». Примерами неформальных групп являются: компания друзей, группа по интересам (болельщики, рыболовы, книголюбы). Неформальная группа может составлять ядро формальной группы, формировать атмосферу в ней, задавать тонус жизнедеятельности.

В формальных группах может возникать несколько неформальных групп, отношения между которыми нейтральны, а порой конкурентны. Чаще всего члены формальной группы стремятся войти в ту или иную неформальную группу, тем самым получить надежную опору и поддержку. Разумеется, не все члены формальной группы, в силу различных причин (высокомерия, неполноценности, излишней критичности) включаются в неформальные связи. Их девиз: «Я сам по себе!».

Нередки случаи одновременного вхождения индивида в несколько неформальных групп – по месту работы (учебы), жительства, занятий спортом, отдыха, причем, он везде способен быть «своим». Однако при этом наблюдается прерывность, эпизодичность контактов, что приводит рано или поздно, к ревности одной из групп, а также интеграции отдельных групп в единую, благодаря ярко выраженному лидеру.

Наиболее эффективными неформальными группами являются такие, члены которых взаимодействуют регулярно, т.е. вместе трудятся и отдыхают. Резкие перемены в жизни индивида (женитьба, замужество, смерть близких людей, смена места жительства, работы и другое) приводят к потере связей с неформальной группой, ее возможному распаду.

В. В реальной жизни общества имеет место и промежуточ-

ный, *формально-неформальный*, а точнее **делинквентный** вид малых групп. Это особый вид группы, имеющий широкое распространение. Речь идет о преступных группировках. Они действительно являются неформальными с точки зрения их статуса и выполняемых их членами ролей. Общество ни юридически, ни морально их не санкционирует, а наоборот – борется с ними.

Однако в силу объективных причин (трудности в экономике, безработица, отсутствие профессиональной квалификации, несправедливость, коррупция, слабая эффективность правоохранительной системы), а также субъективных факторов (желание разбогатеть любыми средствами, утратить, отомстить, компенсировать личные неудачи, продемонстрировать мускулы) подобные группы, тем не менее, постоянно возникают и своей сетью опутывают всю территорию едва ли не каждой страны. Будучи неформальными, по своему статусу, они, тем не менее, жесточайшим образом формализованы. Иначе говоря, они представляют собой синтез неформальных и формальных связей. Для делинквентных групп характерны следующие признаки.

- *Вхождение* в группу на основе *личных связей*, протекции, проверки на пригодность, преданность.
- *Строго фиксированные зависимые отношения*, которые могут быть как дружественными, так и конкурентными (даже антагонистичными).
- Четкое распределение функций, определённость внутригрупповых статусов и ролей каждого, строго иерархические структуры, наличие явного лидера и ближайших его помощников.
- *Скрытый (секретный) характер функционирования*.
- Деятельность членов группы *стимулируется* и хорошо *вознаграждается* в случае успеха, в случае неудачи – следуют жесткие негативные санкции.
- Устойчивость группы, ее *стабильный состав*, выход из состава группы практически невозможен.
- *Высокий уровень исполнительности*, ответственности за порученное дело.
- *Антиобщественный, преступный характер деятельности*.

Регуляторами отношений являются негласный кодекс, воля лидера, страх, насилие. **Девиз** такой группы: *«Делать все, что прикажут!»*.

II. В социологии принято также классифицировать группы на **первичные и вторичные**. Понятие первичной группы введено американским социологом Ч. Кули по отношению к семье. Затем это понятие приобрело у него более широкий смысл и распространялось на дружескую группу детей-сверстников, традиционное соседство, группу друзей, клубы, братства, влюбленных, даже студенческую группу [см. 4, с. 328-333].

Первичной группой является такая, которая характеризуется тесным стабильным общением и сотрудничеством. Она первична тем, что дает индивиду самый ранний, законченный и, пожалуй, самый эффективный опыт социального единства и партнерства.

Главная цель первичной группы – формирование социализированного индивида, общественных идеалов, норм и ценностей, воспитание личности. Именно первичная группа является главным связующим звеном между обществом и отдельным человеком.

Первичной группе свойственны следующие признаки.

- *Малочисленный состав, пространственная близость ее членов, схожесть индивидуальных качеств.*
- *Жесткое взаимодействие индивидов, их слияние в единое целое, где «Я» превращается в «Мы». Девиз* первичной группы *«Мы все – одна семья!»*.
- *Доминирование* общего, целого над индивидуальным, частным; подчиненность дисциплине общего духа, стремление к достижению общего результата.
- *Взаимная помощь, симпатии, сердечная привязанность*, честная игра, эмоциональность.
- *Самоуправляемость*, неформальный контроль, хотя возможны элементы формального контроля.
- *Чувство социальной справедливости.*
- Статусы и роли могут быть как предписанными, так и не предписанными.
- Деятельность членов группы может стимулироваться.

Вторичная группа – это такая, в которой индивиды опосредованно связаны своей деятельностью по достижению общей цели. Вторичная группа содержит в себе несколько или множество первичных групп, т.е. ее состав относительно многочисленный.

Во вторичной группе имеются следующие черты.

- *главное – умение выполнять профессиональные функции;*
- *межличностные взаимодействия осуществляются эпизодически, либо вовсе отсутствуют;*
- *личные качества, особые черты индивида существенного значения не имеют;*
- *взаимная помощь, симпатии, привязанность как правило отсутствуют;*
- *статусы и роли членов группы малозаметны, существенного значения не имеют;*
- *формальное и неформальное лидерство не существенно, либо вовсе отсутствует.*

Регулятор отношений – административный кодекс (приказы, решения руководства). *Девиз* вторичной группы: *«Каждый сам по себе!»*.

В качестве вторичной группы для рабочего может выступать заводской коллектив, для студентов – коллектив факультета, института.

III. Малые группы социологи и психологи также делят на **референтные и проблемные**. Понятие референтной группы ввели американские исследователи Г.Хаймен и М.Шериф. Основательно проблемой референтных групп занимался Роберт Мертон [см. 5, 360-561].

Под **референтной группой** имеется в виду *реальная или воображаемая группа, система норм, ценностей и форм поведения которой является для индивида эталоном, своеобразным жизненным образцом и стандартом, критерием самооценки и оценки других людей, относительно господствующих в обществе идеалов и ценностей*. В социологии выделяют две разновидности референтных групп.

1. **Реальная группа (или группа членства)**, элемен-

том которой индивид непосредственно является, или был таковым. Скажем, студент перевелся из одной академической группы в другую. Нынешнюю группу он считает образцовой, ни с чем несравнимой. Она для него референтна и выполняет определяющую роль в его жизнедеятельности.

2. Чисто референтная (воображаемая) – т.е. такая группа, членом которой человек не является и никогда не был. Но собственное поведение, взгляды и ценности он соотносит с этой группой. Воображаемая группа существует только в представлениях личности, в ее сознании в виде неких идеалов, персонажей, даже героев. Скажем, любитель музыки идентифицирует себя с группой «Битлз» или с Орфеем; футболист – с мадридским клубом «Реал» или Пеле; студент – с Оксфордским университетом.

Некоторые социологи (например, П. Штомпка) пишут о так называемой **негативной референтной группе**, которая вызывает у индивида отвращение и от которой он стремится дистанцироваться и пользоваться нормами и правилами поведения, противоположными тем, что приняты в таких группах [см. 10, с. 228-229].

Проблемная (целевая) – это искусственно созданная, формально организованная группа для исследования и решения четко сформулированной проблемы или поиска некоего оптимума. Для нее характерны:

- *кратковременность* существования;
- *высокая интенсивность взаимодействий*, сильно развитая коммуникация;
- *высокий профессионализм*, формализованность отношений;
- *заинтересованность в действии*, в достижении результата, *сильная мотивация, стимулирование*;
- *высокий или достаточный уровень сплоченности*;
- *четкая координация ее деятельности, предписанность статусов и ролей*;
- *формальный регулятор отношений – решения, постановления* вышестоящих органов.

Девиз такой группы: «*Мы делаем важное дело!*».

Примерами таких групп являются группы по подготовке за-

конов, важных государственных решений, научно-технических проектов, реформ и т.п. (направленных на создание какого-либо оружия, препарата).

В различных социологических источниках ведут речь о таких группах:

- **значимые**, т.е. которым индивид придаёт наибольшее значение;
- **инклюзивные**, т.е. открытые группы, куда принимаются все желающие;
- **многофункциональные**, т.е. группы, члены которых предпринимают самые разные виды деятельности;
- **ненасытные** – группы требующие от своих членов максимальной отдачи сил и абсолютной лояльности;
- **однофункциональные** – специализированные группы, члены которых занимаются одним видом деятельности;
- **тоталитарные** – группы, которые контролируют всю жизнь своих членов и постоянно вмешиваются в эту жизнь;
- **экссклюзивные** – замкнутые группы, вступление в которые обусловлено очень строгими требованиями;
- **ингруппа**, т.е. такая группа, по отношению к которой личность испытывает чувство идентичности или принадлежности;
- **аутгруппа** – такая группа, по отношению к которой личность не испытывает чувство идентичности или принадлежности;
- **группа равных** – т.е. такой коллектив, члены которого имеют определённые общие характеристики;
- **когорта** – все люди в рамках того или иного относительно замкнутого сообщества, родившиеся в пределах одного года или нескольких лет;
- **агрегат** – скопление людей в общественном месте, не представляющее собой единую сплочённую группу и т.д.

IV. В социологии, например у А. И. Кравченко, можно встретить и такую типологию, как **номинальные** и **реальные** группы [см. 2, с. 183-186].

Под *номинальными группами* понимают такие, которые *служат условным обозначением для каких-либо целей, скажем для статистического учета*. К таким группам, например, относят:

- состоящих на учете в психдиспансере;
- проживающие в коммуналках;
- пассажиры электричек;
- любители твиксов, гамбургеров и т.д.

Это условные группы. Профессиональные социологи ими занимаются мало.

К реальным группам относятся те, о которых речь шла выше. Имеются и другие классификации малых групп.

В заключение этого параграфа рассмотрим, какие факторы определяют жизнедеятельность этих групп, их устойчивость, эффективность, функциональность. В качестве определяющих факторов можно выделить следующие.

1. Численный состав малых групп (формальные – до 20, неформальные 3 – 5). Чем малочисленней группа, тем она эффективней.

2. *Тип лидерства* (имеется явный лидер или его нет. Если есть, то какой он – авторитарист, тоталитарист или демократ).

3. *Возраст участников* группы (у людей среднего возраста и пожилых группы стабильнее, рациональнее, у молодых – менее стабильны и более эмоциональны).

4. *Образование* членов группы, их *ценностные ориентации*. Более высокий уровень образованности способствует стабильной, устойчивой, рациональной жизнедеятельности.

5. *Характер осуществляемой работы* (где соразмерный ритм труда – проблем меньше, где напряженный – больше).

6. *Время существования группы*.

Главный *критерий проверки* устойчивости, эффективности малой группы – *экстремальная ситуация, беда*. В этот период проявляется подлинная сущность каждого члена группы, его истинная или ложная принадлежность к ней. Экстремальная ситуация – это еще и надежный способ отсеивания случайных, «примазавшихся» к

группе индивидов.

7.3. Массовые общности

Рассмотрим, что представляют из себя массовые общности или большие социальные группы.

Каждый из нас принадлежит к некоторому числу социальных общностей, сознаем ли мы это четко или нет. Это факт объективный, от него никуда не уйти.

Достаточно провести такой эксперимент. На улице спросить первого встречного: «Кто ты?» и он либо не задумается, либо, поразмыслив несколько мгновений, ответит:

- русский, еврей, немец, татарин;
- школьник, студент, аспирант, преподаватель, артист, футболист, музыкант;
- мужчина, юноша, женщина, девушка;
- москвич, одессит, киевлянин;
- Иванов, Петров, Сидоров.

Ответы могут быть различными, в зависимости от ситуации, места и времени (когда, где, и кем ставится подобный вопрос).

Конечно, могут быть и другие ответы вроде того «А ты кто?», «Я – это Я!». Или, возможно, человек посмотрит недоуменно на спрашивающего, дескать, и так все ясно. Но так отвечает, как правило, недостаточно социализированный индивид. Этот незатейливый эксперимент сразу говорит нам о том, что человек мыслит категориями идентичности, связывает свой статус, собственные роли, свое собственное «Я» с категорией «Мы», т. е. с этнической, возрастной, поселенческой профессиональной и иными общностями. Именно социальные общности и составляют живую артикулирующую ткань социальной структуры общества.

Попробуем разобраться в том, что же представляет из себя социальная общность. Под **массовой общностью** в социологии понимается *исторически сложившаяся, относительно устойчивая совокупность людей, отличающаяся сходными чертами, образом жизни, совместной деятельностью, массовым сознанием, схожим поведением общими связанными ценностями, нормами и некоторыми другими характеристиками, или, иначе говоря,*

характеризующаяся определенной культурой.

Социальные общности – это реально существующие и реально фиксируемые объединения людей, которые, как правило, возникают объективно, под воздействием демографических, экономических, территориальных, языковых, политических и других факторов. Общности можно эмпирически зафиксировать и проверить, увидеть их взаимосвязи, взаимодействия. Именно на этот аспект обращает особое внимание американский социолог П. Блау [см. 1, с. 7-28].

В среде социологов существуют достаточно разноречивые взгляды на проблему массовых общностей. Первая трудность состоит в том, какое именно объединение людей справедливо называть общностью, каковы критерии принадлежности к той или иной общности. А во-вторых, какие общности можно выделить в качестве типичных, оригинальных, своеобразных, постоянных, временных и случайных. Тут имеются весьма разноречивые точки зрения. Тем не менее, при большом разнообразии взглядов на этот вопрос справедливо разделить все общности на *большие, массовые и малые*.

Что же можно отнести к *массовым общностям*? Практически ни у кого не возникает сомнений, что в качестве глобальных, массовых общностей можно рассматривать:

1. **Этнические** объединения людей. Действительно, род, племя, народность, нация с полным правом могут называться общностями (или разновидностями этнических общностей). Ибо у них: *общий язык (в целом культура, т. е. религия, нравы, обычаи), общая территория, общая экономика, общее управление, общее самосознание, общие черты психологического склада (можно сказать этническая психология)*. Это, несомненно, устойчивые общности. Они существуют веками, тысячелетиями и достаточно четко объединяют людей в единое целое.

2. Другим важным видом массовых общностей являются **социально-стратификационные общности (или классы в широком смысле)**, а именно: касты, сословия, классы, страты. Что у них общего? *Более-менее одинаковые (схожие) условия жизни, сходство интересов (экономических, профессиональных), похожее место в системе обще-*

ственного производства (сходство деятельности), однородность состава, единые нормы жизни (или схожие во многом), общее сознание (классовое, кастовое), групповая психология (то есть сходные установки, чувства, настроение). Разумеется, здесь очень много нюансов. Тем не менее, это достаточно устойчивые общности, некоторые из них существуют веками и тысячелетиями. О них мы будем говорить специально.

3. Третьим важным видом массовых общностей выступают **социально-территориальные** группы, разновидностями которых являются жители города, села, района, области, региона. Что у них общего? *Место жительства, условия и черты быта (с некоторыми вариациями), привязанность к тому или иному виду производства, способы удовлетворения жизненных потребностей, общие интересы, схожий характер ценностей, предпочтений, традиций, способов общения, взаимодействия.* Они тоже устойчивы, хотя в XX веке наметилась тенденция к существенным переменам, уменьшению или увеличению их числа. Тем не менее, сельский учитель или врач, хотя, существенно отличаются от других сельчан, имеют с ними много схожего. Они также занимаются огородом, держат кур или поросенка, в грязную погоду обувают резиновые сапоги, ремонтируют свой сарай и так далее. С другой стороны, социально-территориальные общности отражают глубокие различия между городским и сельским населением.

4. **Демографические** общности (мужчины и женщины, пожилые, люди среднего возраста и молодежь). Что у них общего? *Биологические характеристики, сходные психологические характеристики, моральные установки, приверженность традициям или новациям, более-менее сходные потребности, сходные черты характера и деятельности (молодые-активны, люди среднего возраста-умеренны, старики-спокойны, стабильны).* Эти общности были и будут всегда.

5. **Профессионально-образовательные** общности (студенты, школьники, учителя, инженеры) военнотрудовые. Что у них общего? Наличие определенного уровня об-

разования, профессиональные ориентации, ценности, характер и качество труда, потребности, способы общения, интересы.

б. **Религиозные общности**, т.е. такие, которых объединяет вера в Бога или богов, культы, обряды, формы взаимодействия, жизненный уклад.

Таким образом, можно выделить шесть основных видов массовых общностей. Конечно, сказать, что общности абсолютно однородны, идентичны, нельзя. Установить границы между общностями не просто. Между ними существует большое число условных, опосредованных связей. Общности различаются качественными признаками и количественными показателями. Скажем, пожилой миллиардер и пожилой крестьянин это не одно и то же, даже городской и сельский старик (или мальчишка) весьма различаются. Но при всем том они имеют много общего. Один и тот же человек может принадлежать к большому числу общностей. Общностное родство весьма относительно, порой условно.

К тому же, каждый человек является индивидуальностью, т.е. имеет нечто особое, специфическое, неповторимое, которое привносится им в эту общность. Тем не менее, все общности будучи особыми дополняют друг друга. Наряду с обозначенными выше массовыми общностями имеют место и такие **специфические общности**, как:

- инвалиды,
- пенсионеры,
- семейные (одиночки),
- воспитанники детских домов,
- безработные,
- бомжи.

Некоторые социологи склонны считать социальными общностями даже такие формирования, как политические, спортивные и экологические движения (за мир, против загрязнения окружающей среды, болельщиков спортивных команд и т.п.). Об этом пишут Радугины, Кравченко. Но по большому счёту вряд ли можно их считать социальными общностями. Во всяком случае, это неустойчивые общности. Хотя бы по той причине, что это *субъективные, а не объективные объединения людей*, включающие представителей самых разных формирований, возрастов, профессий.

В качестве общностей также иногда рассматривают толпу, театральную публику. Но толпу и публику, по нашему глубокому убеждению, вряд ли можно рассматривать в качестве социальной общности. Если у них даже и есть некий общий (временный), интерес (скажем, разгромить магазин, где продается некачественная продукция), то этот интерес мимолетный, сиюминутный. Сделав свое дело, толпа тут же рассыпается, и в качестве таковой исчезает навсегда. Толпа – анонимна, подражательна, лишена статусов, внушаема, возбуждаема, нерациональна. Не является массовой социальной общностью и театральная публика. Посмотрев спектакль, зрители расходятся, и, возможно, многие из них, никогда в театр уже не пойдут.

Массовые общности, это объективно формирующиеся совокупности людей. В каждом обществе имеется собственная специфика жизнедеятельности общностей, их места и роли в социальной структуре.

Несмотря на свою устойчивость, почти все общности в той или иной степени подвергнуты процессу дезорганизации, изменению. Главными причинами подобного являются следующие.

- Миграция, урбанизация (сельский житель становится городским). Происходит постоянный рост крупных городов.
- Развитие промышленности, образования, науки (крестьянин по происхождению, получив образование, становится инженером, врачом).
- Смешанные браки (русский женится на татарке, дети уже не то и не другое).
- Расшатывание ценностей. Все большее влияние оказывает массовая культура (сельская молодежь становится приверженцем других ценностей).
- Ослабление нормативности жизни в общностях (мусульманин начинает есть свинину, пить водку).
- Сильная тенденция к индивидуализму, доминированию частой жизни (особенно в западных высокоразвитых странах).

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое социальная группа?
2. В каких контекстах используется понятие группа?
3. Какие типы и виды социальных групп выделяют социологи?
4. В чём своеобразие малых групп?
5. Чем отличаются формальные группы от неформальных?
6. Членом, каких первичных и вторичных групп является студент?
7. Какие разновидности референтных групп имеют место в обществе?
8. Может ли быть студент членом проблемной группы?
9. В каких номинальных группах состоит индивид?
10. Какие факторы влияют на жизнедеятельность малых групп?
11. К каким массовым общностям принадлежит личность?
12. Чем характеризуются профессионально-образовательные общности?
13. Что такое особые (специфические) общности?
14. Какие виды этнических общностей функционируют в современном обществе?
15. В чём принципиальное отличие нации от народности?
16. Каковы причины дезорганизации массовых общностей?

Темы докладов и рефератов

1. Феномен социальной группы.
2. Типы, виды и разновидности социальных групп.
3. Малые группы.
4. Формальные и неформальные группы.
5. Первичные и вторичные группы.
6. Делинквентные группы.
7. Референтные группы.
8. Проблемные группы.
9. Номинальные и реальные группы.
10. Массовые общности.
11. Этнические общности.

12. Территориальные общности.
13. Демографические общности.
14. Тенденции развития массовых общностей.
15. Личность как субъект массовых общностей.
16. Студенты как массовая общность.

Список литературы

1. Блау П. М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль: Тексты. – М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996.
2. Кравченко А. И. Социология: Учебник для вузов. – М.: Издательская корпорация «Логос», Екатеринбург: Деловая книга, 2000.
3. Кравченко А. И. Социология; Хрестоматия для вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2002.
4. Кули Ч. Первичные группы // Американская социологическая мысль: Тексты. – М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996.
5. Мэксонис Дж. Социология. – СПб.: Питер, 2004.
6. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2006.
7. Радугин А. А., Радугин К. А. Социология: курс лекций. – М.: Библионика, 2006.
8. Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006.
9. Сорокин П. А. Социальная мобильность. – М.: Academia; LVS, 2005.
10. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005.

Глава 8. СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ

В предыдущей главе речь шла о социальных группах, прежде всего о массовых общностях и малых группах. Иначе говоря, речь шла о социальной структуре общества.

Следует заметить, что общности, прежде всего массовые, составляют горизонтальную структуру строения общества. Вместе с тем, существует и вертикальная структура, т. е., сами общности далеко не однородны по своему составу. Внутри них имеется множество этажей, пластов или, как говорят социологи, страт. Именно эту проблему и рассмотрим в данной главе.

8.1. Понятие и критерии социальной стратификации

Почти во всех источниках говорится о том, что само слово «страта» позаимствовано из геологии и в переводе на русский язык означает расслоение.

Проблема расслоения или стратификации общества в том или ином аспекте была замечена давным-давно. На эту тему размышляли ещё древнегреческие мыслители Солон и Аристотель. Об этом свидетельствуют древнеиндийские источники, суждения мыслителей Средневековья, идеи таких исследователей, как А. Смит и Д. Рикардо, М. Вебер, Э. Дюркгейм. Конечно же, эту тему не обошёл стороной К. Маркс и многие другие учёные.

Но в качестве глубокой научной социологической проблемы идею социальной стратификации поставил и разработал **П. А. Сорокин**. Он собственно и ввел в научный обиход сам термин «социальная стратификация» и создал фундаментальную теорию, противопоставив её одномерным, узким, фрагментарным взглядам в вопросах анализа социальной структуры. Интересно, что сама идея социальной стратификации родилась у П. Сорокина совершенно неожиданно. В 1917 году, возвращаясь поздно ночью домой из гостей, он заметил, что трое мужиков бьют четвёртого. Он остановился, долго наблюдал за происходящим, а когда всё закончилось, спросил одного из драчунов: «за что вы его били?», на что тот ответил: «он политический, дескать, не нашего круга человек». И тогда у П. Сорокина созрела гениальная мысль, что между людьми

существуют глубокие социальные различия. Эту мысль социолог разрабатывал в течение 10 лет и в 1927 году в Нью-Йорке вышел его знаменитый труд «Социальная мобильность», где он дал определение социальной стратификации и мобильности, показал их причины, формы и т.д. Его работа вызвала бурный интерес к этому вопросу в научных кругах социологов, и в дальнейшем едва ли не каждый из них обращался к этой теме.

Итак, что же такое социальная стратификация? П. Сорокин определяет её следующим образом: «Социальная стратификация означает дифференциацию некой данной совокупности людей на иерархически соподчиненные классы. Она проявляется в наличии высших и низших слоёв. Её основа и сама сущность состоит в неравномерном распределении прав и привилегий, обязанностей и ответственности, социальных благ и лишений, социальной власти и влияния среди членов того или иного сообщества» [9, с. 9].

С точки зрения П. Сорокина, общество стратифицировано, т.е. разделено на группы, страты во всех отношениях, а не только на классы. Более того, он считал социальную стратификацию неотъемлемой характеристикой любого общества и не только общества, но и природы.

В современной социологии сложилась весьма многообразная и противоречивая картина понимания стратификации. Если отбросить мелочи и детали, то с определёнными оговорками можно выделить две её трактовки.

Согласно первой стратификация понимается как система вертикального деления (ранжирования) классово-кастово-сословных отношений, или, проще говоря, классового и внутри-классового деления.

Вторая трактовка *состоит в том, что стратификация рассматривается как всеобщая система ранжирования (вертикального строения) различных подсистем социальной структуры: и поселенческой, и демографической, и собственно классовой, и всех остальных.*

На самом деле, эти точки зрения не противоречат друг другу. Просто первая является одной из разновидностей второй, точнее – её частью, но очевидно – самой главной, центральной. Вторая трактовка даёт возможность охватить пристальным взглядом всё социальное пространство, так сказать, охватить всю вселенную

статусов и ролей, присущих индивиду или социальной группе. Она, по большому счёту, показывает, кто есть кто в обществе. Всё тот же Питирим Сорокин писал: «Семья, церковь, секта, политическая партия, фракция, деловая организация, шайка разбойников, профсоюз, научное общество, короче говоря, любая организованная социальная группа непременно расслаивается, чтобы предохранить себя от распада и успешно функционировать» [9, с. 14].

Вместе с тем П. Сорокин отмечает важную особенность социальной стратификации – *она по своим количественным и качественным параметрам различна в разных обществах, в разное время.*

Рассматривая проблему стратификации, конечно же, очень важно разобраться, каковы её **критерии**. Собственно на основе чего мы можем делить людей на страты. Проблема, разумеется, неоднозначная. По этому вопросу имеется множество существенно различающихся точек зрения. *Главная идея стратификации – неравенство, значимые различия между группами и индивидами по поводу их социального статуса и выполняемых ролей.*

Смысл подхода П. Сорокина к этому вопросу сводится к следующему. *Обществу присущи экономическая, политическая и профессиональная стратификации.* Критерием **экономической стратификации** является благосостояние (*доход*). Средний уровень благосостояния и дохода в одном и том же обществе не постоянен, а изменяется во времени. В истории семьи, нации или любой другой группы не существует, по-видимому, устойчивой тенденции к обогащению или к обнищанию. Здесь существуют колебания. Во всяком обществе всё время происходит борьба между силами стратификации и уравнивания. Первые работают постоянно и равномерно, вторые – стихийно, импульсивно и нередко сопровождаются насилием.

Критерием **политической стратификации** выступает *объём властных полномочий*. Он является разным в различных обществах. Политическая стратификация не исчезала никогда. К тому же не существует никакой исторической тенденции в направлении от правительства меньшинства к правительству большинства. Политическая стратификация современных обществ ничуть не меньше, нежели в прошлые времена. На неё может влиять размер государства, разнородность или однородность его населения, а также расо-

вый фактор.

Профиль политической стратификации более гибок и варьируется в более широких пределах, а также меняется гораздо чаще и более внезапно, чем профиль стратификации экономической. Ни в одном обществе, пишет П. Сорокин, ни на мгновение не прекращается борьба между силами стратификации и политического уравнения.

Критерием **профессиональной стратификации** является *значимость той или иной профессии* с точки зрения выживания и сохранения группы как некой целостности. Социально значимыми являются те профессии, которые связаны с функциями организации группы и контроля над нею, а также предполагающие интеллектуальную работу. Это правило действует практически в каждом обществе за исключением периодов кризиса, войн и разложения [см. 9, с. 17-118].

Разумеется, не мог обойти стороной проблему социальной стратификации **Талкотт Парсонс**. Его теория социальных систем без теории социальной стратификации фактически нежизнеспособна. Читая эти строки рекомендуем ознакомиться с двумя работами американского социолога – «Аналитический подход к теории социальной стратификации» (1940) и «Новый аналитический подход к теории социальной стратификации» (1953).

Социальную стратификацию Т. Парсонс понимал как дифференцирующее ранжирование индивидов данной социальной системы, а «также способ рассмотрения индивидов как занимающих более низкое или более высокое социальное положение друг относительно друга в некоторых социально важных аспектах» [8, с. 354].

Т. Парсонс в качестве конкретных, удобных и вовсе не исчерпывающих критериев стратификации рассматривает следующие:

1. **Принадлежность к родственной ячейке** (рождение, брак).
2. **Личные качества**, т.е. то, что отличает человека от других людей, и которые могут рассматриваться как основание для того, чтобы «оценивать» его выше других: пол, возраст, личная привлекательность, ум, сила и пр.
3. **Достижения**. Достижения – это рассматриваемые как ценность достижения индивида. Они могут воплощаться в материальных объектах.

4. **Владения.** Это принадлежащие индивиду предметы (не обязательно материальные), которые характеризуются тем, что их можно передать.
5. **Авторитет.** Это институционально признанное право влиять на действия других независимо от непосредственного личного отношения этих других к направлению такого влияния. Вид авторитета (статус врача, руководителя, пророка) – один из наиболее важных критериев дифференцирующей оценки индивидов.
6. **Власть.** Лица, обладающие властью, пользуются ею, чтобы снискать себе признание, получить и узаконить высокий статус (авторитет) [см. 8, с. 362-364].

Т. Парсонс считал, что шкала стратификации определяется господствующими в том или ином обществе ценностями: например, в одном обществе главное – принадлежность к родственной ячейке (сын графа или ремесленника), в другом – авторитет (популярный предприниматель, актёр), в третьем – власть (губернатор, сенатор), в четвёртом – материальное положение (богатый, бедный, среднего достатка). Но в целом эти критерии дополняют друг друга и в конечном счёте определяют статус индивида.

Что касается других исследователей, то у них картина критериев стратификации довольно пёстрая. У **А. Уорнера** – *это доход, престиж, образование, этническая принадлежность*. У **А. Турена** – *доступ к информации*. У **Дж. Масниона** – *доход, власть, престижность профессии, образование*.

Итак, если обобщить всё вышесказанное, то чаще всего в качестве важнейших критериев используются: *доход (материальное положение), власть, образование, престиж*.

Доход измеряется в деньгах, которые получает отдельный индивид (индивидуальный доход) или семья (семейный доход) в течение определённого периода времени, скажем, одного месяца или года. К этому критерию также относится наличие собственности и пр.

Образование измеряется числом лет обучения в государственной или частной школе или вузе. Скажем, начальная школа означает 4 года, неполная средняя – 9 лет, полная средняя – 11 лет, колледж – 4 года, университет – 5 лет, аспирантура – 3 года, докто-

рантура – 3 года. Таким образом, профессор имеет за спиной более 20 лет формального образования, а плотник может не иметь и восьми лет.

Власть, т. е. положение в системе управления, измеряется количеством людей, на которых распространяется принимаемое субъектами власти решение. Решения Президента России распространяются на 142 млн человек (выполняются ли они – другой вопрос), а власть командира отделения в армии – на 7 – 10 человек.

Престиж – признание социальной значимости профессии, уважение статуса, сложившееся в общественном мнении.

Наибольшим престижем в абсолютном большинстве стран в наше время пользуются одни и те же виды занятий. Юрист, менеджер, врач, дипломат, преподаватель, учёный, банкир, лётчик, инженер получают неизменно высокие оценки. Правда, в России в настоящее время в этом плане есть своеобразие, точнее, абсурдное недоразумение, при котором работают собственно два критерия – доход и власть. Образование и престиж почти не играют существенной роли. Ведь скажем – образованнейшие люди: инженеры, врачи, учителя, юристы, учёные, профессии которых во всём мире являются престижными, зарабатывают меньше, чем дворники, слесари, водители, почтальоны и охранники. Но, тем не менее, это полностью вкладывается в действие тех факторов, о которых писал П.А. Сорокин.

Необходимо отметить ещё один нюанс. Доход, образование, власть, являются объективными показателями стратификации, по которым человека можно отнести к определённой страте. *Престиж – относительно субъективный показатель.*

Но может быть и *чисто субъективный, самооценочный критерий* стратификации, когда люди сами пытаются отнести себя к некоторому стратификационному уровню. Однако значимость данного показателя весьма условна.

8.2. Исторические типы стратификации

Обществоведы чаще всего выделяют четыре главных типа стратификации, которые имели место в человеческой истории – *рабство, касты, сословия и классы*. Первые три характеризуют закрытые общества, а последний – открытое. Хотя понятие «закры-

тые» - «открытые» относительно.

Закрытым является такое общество, где социальные перемещения из низших страт в высшие либо полностью запрещены, либо существенно ограничены. **Открытым** называется общество, где перемещения из одной страты в другую как юридически, так и фактически не ограничены. Итак, рассмотрим эти типы.

Рабство – экономическая, социальная и юридическая форма закрепощения людей, граничащая с полным бесправием и крайней степенью неравенства. Рабство далеко не везде было одинаковым. У различных народов в разное время оно имело своеобразные варианты проявления. Выделяют две его формы:

1. **Патриархальное рабство** (примитивная форма рабства) – рабство, при котором раб обладал правами младшего члена семьи: жил в одном доме с хозяевами, участвовал в общественной жизни, даже вступал в брак со свободными, иногда наследовал имущество хозяина. Его запрещалось убивать (такая форма рабства присуща архаичной Греции).

2. **Классическое рабство** (зрелая форма), при которой раба окончательно закабалили. Он жил в отдельном помещении, ни в чем не участвовал, ничего не наследовал, в брак не вступал и семьи не имел. Его разрешалось убивать. Он не владел собственностью, более того он сам считался собственностью хозяина («говорящим орудием»), как назвал его Аристотель. В римском праве раб обозначался понятием «res» – вещь. Подобная форма рабства доминировала в поздней Греции, Риме, ну и, разумеется, во многих странах Востока. Правда, были исключения из правил и здесь. В Риме, в классическую эпоху, получили свободу, ставшие в последствии известными, некоторые поэты, драматурги (Плавт, Теренций).

На зрелой стадии рабство превращается в рабовладение. Когда говорят о рабстве как о историческом типе стратификации, подразумевают его высшую стадию. *Рабовладение – единственная в истории форма социальных отношений, когда один человек выступает собственностью другого и когда низший слой полностью лишён всяких прав и свобод.* Такого нет в кастах и сословиях, не говоря уже о классах.

Другой исторической разновидностью или типом стратификации является **кастовый строй**, имевший место в Древней Индии, Африке и некоторых других регионах. Правда, сами индусы назы-

вали касты, во всяком случае основные – *варнами*, а кастовый строй – *варнаширамадхарма*.

Почти во всех источниках утверждается, что этот строй сложился к 1 в. н.э. Это явная ошибка. Ибо уже в «Ригведе» чётко говорится о варнах, а «Ригведа» сложилась ~ к 1500 году до н.э. Правда, сами индусы считают, что «Ригведа» появилась ~ 5-6 тыс. лет назад. Во всяком случае, уже в «Законах Ману» (~ 6-2 в. до н.э) и «Артхашастре» Каутильи (4 в. до н.э) чётко предписывается поведение представителям разных варн и каст.

Итак, что же такое *варна (или каста)*? *Это обособленная социальная группа (страта), членством в которой человек обязан исключительно своим рождением и правовым положением.* Он не может перейти из одной варны в другую. Хотя в «Законах Ману», гл.3 §12, говорится, что, вступив в брак с представителем более низкой касты, переходишь в неё. То ли это оговорка, то ли, всё-таки, переход был возможен, хотя бы в какой-то период [см. 4, с. 54]. Только при правильной жизни, т.е. соблюдении всех норм, человек имеет шанс перейти в более высокую варну. Но такое возможно только в следующей жизни (т.е. в результате реинкарнации).

Касты являются абсолютно закрытыми социальными группами, в которых человек находится от рождения до смерти. Он не может и не должен стремиться перейти в другую касту, обязан вести себя правильно, воспитывать добродетельными своих детей, честно трудиться. Каждая каста имела свои нормы, правила, запреты, принципы, законы и даже одежду. Она ревниво оберегала свою замкнутость, обособленность, свои групповые привилегии.

Главное – профессия, круговая порука, выборное правление. Одни касты обрабатывали землю, другие – выращивали скот, третьи – занимались ремеслом.

Если из касты изгоняли, то изгнанные становились неприкасаемыми. Им запрещалось пользоваться колодцами, прудами, посещать храмы и т.д.

Будучи членом касты, индус мог рассчитывать на её поддержку в случае потери имущества или урожая, тяжёлой болезни.

В Индии имели место 4 варны. Согласно древнеиндийскому мифу они произошли от первочеловека Пуруши: брахманы – из уст, кшатрии – из рук, вайшьи – из бёдер, шудры – из ступней. На

самом деле они являлись результатом длительной эволюции древнеиндийского общества.

1. **Брахманы** (жрецы) занимались богослужением, воспитанием, учением, раздачей даров, их получением, выполняли определённые управленческие функции.

2. **Кшатрии** (воины) обязаны были заниматься военным делом, воспитанием, учением, жертвоприношением, управлением, государственными делами и т.п.

3. **Вайшьи** (представители купеческого сословия, крупные землевладельцы) занимались скотоводством, учением, жертвоприношением, раздачей даров.

4. **Шудры** (ремесленники, актёры, торговцы, зависимые земледельцы и пр.) обслуживали интересы трёх высших варн. Главное для них – послушание, повиновение, прислуживание, актёрство. Шудры в своей основе составляли касту тех, которые занимались грязной работой и с которыми запрещалось общаться представителям высших каст.

Помимо 4 варн имелось более 200 каст и от 2 до 5 тыс. подкаст. Например, были такие кастовые группы, как кожевники, стиральщики, плетельщики, рыбаки, мусорщики.

Кастовый строй внутренне модифицировался, в какой-то степени тоже стратифицировался. Юридически он был отменён только в 50-х годах XX века. Но и сейчас в Индии он даёт о себе знать. Интересующимися проблемой каст рекомендуем познакомиться с книгой Номо Hierarchicus, написанной французским исследователем **Л. Дюмоном** [см. 6].

Следующим типом социальной стратификации являются **средневековые сословия** в Европе.

Сословия предшествуют классам и характеризуют феодальные общества, которые существовали на европейском континенте с IV по XVII век.

Сословие – социальная группа, обладающая закреплёнными обычаями или юридическим законом и передаваемыми по наследству правами и обязанностями. Членство в сословии определялось наследством, юридическими нормами и освещалось религией (церковью).

Для сословной системы, включающей несколько страт, характерна иерархия, выраженная в неравенстве положения и приви-

легий. В X – XIII веках главных сословий было три: духовенство, дворянство и крестьянство. На рубеже XIV – XV веков в Западной Европе общество делилось на такие высшие сословия (дворянство и духовенство) и непривилегированное третье сословие (ремесленники, купцы, крестьяне). В России, например, со второй половины XVIII века утвердились пять сословий: дворянство, духовенство, купечество, крестьянство и мещанство.

Но сословия, в отличие от варн, не являлись абсолютно закрытыми. Имелись ограниченные возможности перейти из одного сословия в другое, благодаря воинским заслугам, экономическим достижениям, образованию, воле короля, женитьбе, имелась возможность даже купить титул.

Четвертой разновидностью социальной стратификации являются **классы**. Наличие классов впервые было замечено английскими экономистами Д. Рикардо и А. Смитом, а также французскими историками Минье, Тьерри, Гизо.

Классовая структура пришла на смену сословиям ~ в XVIII веке. Это было общество открытого типа, где не значилось сословных перегородок, привилегий, условностей. Оно выражало экономическое положение людей. Выходцы из низов могли вскоре стать банкирами, торговцами, промышленниками, в зависимости от способностей, трудолюбия, предприимчивости и везения.

Какие основные признаки классов?

К. Маркс одним из первых обосновал экономические причины возникновения классов (разделение труда, формирование частно-собственнических отношений).

М. Вебер рассматривал понятие «класс» как экономическую категорию. Он определил принадлежность к нему поведением на рынке труда [см. 2, с. 328].

Основательное определение классов дал **В. И. Ленин** в работе «Великий почин» (1918 г.)

«Классами – писал он, – называются большие группы людей, различающиеся по их месту в исторически определенной системе общественного производства, по их отношению (большей частью закрепленному и оформленному в законах) к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а, следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают. Классы, это такие группы

людей, из которых одна может себе присваивать труд другой, благодаря различию их места в определенном укладе общественного хозяйства» [5, с. 15].

В марксистской социологии принято выделять основные классы – рабочий класс и буржуазию и неосновные (остатки прежних классов). Выделяются также социальные слои, т. е. промежуточные переходные группы, которые не имеют четко выраженных признаков классов (например, интеллигенцию). Социальные слои могут быть как внутриклассовыми, так и межклассовыми.

Таковы исторические типы социальной стратификации.

8.3. Классовая структура современных обществ

В современной западной социологии существуют различные подходы к проблеме классов и даже к их понятийному определению. Одни исследователи считают, что в традиционном смысле классов уже нет, другие утверждают, что классы есть, но изменились классово образующие признаки. Есть много подходов к исследованию современной классовой (стратификационной) структуры общества. Не углубляясь особо в них, обратим внимание на следующее.

Иногда социологами выделяется **шесть классов**. В частности, американский исследователь **А. Уорнер** в своей работе «Социальный класс и социальная структура» после долгих поисков, сомнений и колебаний выделяет шесть классов. Вот что он писал в связи с этим: «В конечном итоге, нам удалось установить существование шести классов: высшего - низшего и низшего – низшего в дополнении к высшим и низшим подразделениям среднего и высшего классов...» [12, с. 487].

Проще говоря, имеются такие социальные классы:

высший – высший

низший – высший

высший – средний

низший – средний

высший – низший

низший – низший

А. Уорнер утверждает, что в классовом обществе у высших и низших классов разные права и привилегии, обязанности и обяза-

тельства. «Система ценностей классового в отличие от кастового общества позволяет перемещение вверх и вниз по социальной лестнице» [12, с. 482].

Иногда выделяют и семиклассовую структуру:

1. Высший класс профессионалов администраторов.
2. Технические специалисты среднего уровня.
3. Коммерческий класс.
4. Мелкая буржуазия.
5. Техники и рабочие, осуществляющие руководящие функции.

6. Квалифицированные рабочие.

7. Неквалифицированные рабочие.

Американский социолог **Пауль Блумберг** вообще выделил **100 страт** или ступеней в классовой структуре современного общества. Из них 10 ступеней – высший класс, 10 ступеней – низший, 80 ступеней – представители среднего класса.

Но, в целом, в современном обществе вырисовывается следующая картина:

1. Высший класс.
2. Средний класс.
3. Низший класс.

Кратко рассмотрим их характеристики. По такой схеме классовую структуру в США, например пытались показать такие исследователи, как Котлер и Масионис. Согласно **Дж. Масионису** в США высший класс составляет 5%. Из них верхний слой – 1%, это так называемая «голубая кровь». Доход у них исчисляется миллиардами. Нижний слой высшего класса составляет 4%. Дж. Масионис называет их *нуворишами*. Годовой доход от 160 тыс. долларов. Средний класс – 45% населения. Верхний слой среднего класса имеет годовой доход от 80 до 160 тыс. долларов. Средний слой – от 40 до 80 тыс. долларов. Низший слой среднего класса имеет доход от 25 до 40 тыс. долларов в год. Примерно одну треть населения составляет *рабочий класс* («синие воротнички»). Их доход от 25 тыс. до 40 тыс. долларов в год. Оставшихся 20% американцев Джон Масионис относит к *низшему классу*. У них невысокий доход, жизнь нестабильна, многие из них едва сводят концы с концами [см. 7, с. 374 – 378].

Ещё раз напомним об огромной сложности реального описа-

ния социальной стратификации. Разброс мнений в этом вопросе невероятно велик, и абсолютно точных данных нет. К тому же сами жители западных стран затрудняются идентифицировать свою принадлежность к тому или иному классу. По одним опросам 80% американцев относят себя к среднему классу, а по другим (как у Масиониса) – 45%. Примерно такая же ситуация и в других западных странах. Не исключено, что подобного рода данные, как впрочем и сама стратификация на три обозначенных выше класса, носят частично идеологический характер. Дескать, вот какое оно хорошее и справедливое общество. В нём более 80% среднего класса. И всего 10-15% низшего. Отмечая правомерность подобной стратификации, заметим, что возможны и другие варианты классового (стратификационного деления) общества. Например, по принципу, **«работодатели – работники»**, или **«наниматели – нанимаемые»**. И тут получится совершенно другая картина. Окажется, что абсолютное большинство работающих является наёмными работниками. А у наёмного работника не так уж и много прав и возможностей. Его позиция достаточно шаткая. Следовательно, нанимаемые постоянно борются за перераспределение доходов. В свою очередь, наниматели тоже не дремлют и координируют свои усилия.

Короче говоря, если осуществить глубокий социологический анализ этой версии стратификации, то можно получить интереснейший материал. Но, к сожалению, мы пока не готовы основательно рассуждать в этом направлении. К тому же разгорающийся мировой финансовый кризис может привести свои коррективы в проблему социальной стратификации.

Наконец, несколько слов о социальной стратификации **в современной России**. Если проблема стратификации имеет большие сложности в развитых постиндустриальных обществах Запада, то в переходном российском обществе она сверхсложна. Российскими и зарубежными исследователями предпринимаются различные критерии для определения реального положения дел. Например, **французские исследователи** в 1997 году в социальной структуре России выделили 8 страт (*манхэттенцы, молодые русские, белые воротнички, люди в футляре, потерянное поколение, неподвижные сельчане, картофельные плантаторы, угрюмые покупатели картошки*).

Согласно гипотезе **Т. И. Заславской** российское общество

состоит из четырёх социальных слоёв: *верхнего, среднего, базового, нижнего, а также десоциализованного «социального дна»*.

На основе данных Госкомстата и социологических изысканий в 2002 году была предпринята попытка анализа стратификации российского общества по 9-ступенчатой шкале на основе получаемого дохода. В результате получилось: верхний слой – 1%, следующий – 3%, следующий – 6%, следующий – 10%, следующий – 20%, следующий – 20%, следующий – 20%, следующий – 10%, нижний – 10%.

По самооценке россиян (в 2002 году) в стратификационной шкале можно выделить 10 ступеней или 4 класса.

1-й. Класс выше среднего (1-4 ступени) – 9,6%

2-й. Средний (5-6 ступени) – 31,4%

3-й. Класс ниже среднего (7-8 ступени) – 35,4%

4-й. Низший класс (9-10) – 23,6%.

Имеется множество иных подходов и взглядов на стратификационно-классовую картину современного российского общества.

8. 4. Средний класс и его особая роль

Несмотря на имеющуюся в литературе многоголосицу по поводу классовой структуры современного общества (количества и «качества» различных классов), тем не менее вырисовывается общая картина, согласно которой (в стратегическом плане) в современном обществе имеют место три крупнейших классовых образования – *высший, средний и низший* классы. Причем исследователи-обществоведы единодушно отмечают не только количественное преобладание, но и *особую роль среднего класса во всех сферах общественной жизни*. Не следует также забывать, что нынешние студенты – это будущие представители среднего класса. В силу этого, очень важно разобраться, что реально представляет собой средний класс и какую общественную роль он играет в общественной жизни.

Отвечая на этот вопрос, нелишне кратко вспомнить историю его исследования.

Еще **Аристотель** в своё время понял, что в обществе (государстве), как правило, есть три элемента – богатые, бедные и те, кто занимает между ними промежуточное (среднее) положение, т.е.

средний класс. Аристотелевская наиболее предпочтительная форма государственного устройства «полития» как раз и предполагала, что средний класс (элемент) должен играть важную роль в государстве и составлять не менее трети населения. Такую классовую структуру Аристотель считал рациональной.

Более активно понятие «средний класс» стало употребляться в XVII веке в Англии для обозначения особой группы собственников и предпринимателей, которые противостояли крупным землевладельцам – сверху и сельско-городской «голытьбе» – снизу.

Постепенно к среднему классу стали причислять всю совокупность мелких и средних предпринимателей, торговцев, лиц свободных профессий (адвокатов, священников, писателей, художников, учителей, врачей), занимающих промежуточную позицию между крупной буржуазией и лицами наемного труда.

Аристотелевская идея рационализма перерастает в идею профессионализма в конце XIX – начале XX веков.

У **М. Вебера** более четко просматривается движение от аристотелевского рационализма к идее профессионализма в понимании среднего класса. Вообще, М. Вебер считает, что этим термином (средние классы) описывают тех, «кто владеет всеми видами собственности или обладает конкретностью на рынке труда благодаря соответствующей подготовке тех, чья позиция укрепляется благодаря таким источникам» [2, с. 335]. Профессионал, по его мнению, как член общества наиболее стабилен. Он может получить привлекательную, достаточно оплачиваемую работу, он хорошо подготовлен, социально надежен. Стабильность со временем все больше приобретает важное значение. Она стала, пожалуй, высшей ценностью общественной жизни западных стран. И что важно, стабильность, как раз и связывается со средним классом.

Другой немецкий социолог **Р. Дарендорф** утверждал, что средний класс поглощает большую часть как буржуазии, так и пролетариата. Средний класс быстро откликается на новые потребности. По сути, он играет ключевую роль в управленческо-информационной деятельности.

Еще больше внимания среднему классу уделял американский социолог и экономист **Дж. Гелбрейт**. Им особая роль отводится учителям, учёным, преподавателям, поскольку они могут воздействовать на людей в нужном направлении. Именно они готовят бу-

дущих юристов, управленцев, инженеров врачей. Длительное время между педагогами, учеными и бизнесменами был конфликт. У первых была невысокая заработная плата, вторые не хотели делиться доходами. Но когда вторые почувствовали свою зависимость от первых, то ситуация стала меняться [см. 3, с. 335-349].

Согласно Дж. Гелбрейту, средний класс очень разношерстен. Он включает:

- рабочих по найму;
- частных собственников города и деревни;
- ремесленников
- мелких торговцев;
- фермеров;
- лиц свободных профессий;
- служащих сферы производства, образования, медицины, административно-управленческого аппарата, конторских работников;
- технический персонал, инженеров, ученых;
- журналистов, писателей, актеров, медицинских работников, учителей, вузовских научных работников. Иначе говоря, средний класс у Дж. Гелбрейта – это широкая социальная категория.

Рассматривая проблему среднего класса, важно иметь в виду, что по большому счету средний класс – это, всё-таки, явление XX века. Он выступает преемником «третьего» и «четвертого» сословий. Его большинство – выходцы из рабочего класса, купцов, торговцев, мещан.

Главными причинами роста и развития среднего класса стали:

- сокращение ручного труда;
- развитие промышленности, техники, технологии, науки, образования;
- повышение роли управленческого труда;
- развитие сферы обслуживания, досуга;
- появление новых (акционерных) форм собственности;
- развитие «массовой» культуры.

Рассуждая о среднем классе, *необходимо определить признаки или критерии принадлежности к нему*. В качестве таковых можно выделить следующие:

- наличие частной собственности, полусобственности (акционеры);
- характер труда (умственный, управленческий, творческий,

частично высококвалифицированный физический труд);

- профессиональная принадлежность, ярко выраженная профессиональная ориентация;

- достаточный доход, позволяющий нормально жить;

- способность улучшать материальное положение благодаря наличию необходимого образования, знаний, квалификации. Во многих странах мира средний класс – это те, кто живут в кредит. Но высокий профессионализм, хорошая работа позволяют ему качественно жить, иметь добротные дома, автомобили, хорошо одеваться, отдыхать, т. е. вести весьма достойный образ жизни;

- лояльность существующему политическому строю;

- приличный образ жизни (культурность);

- самоидентификация (отнесение себя к среднему классу).

Короче говоря, *средний класс, как правило, состоит из тех, кто сделал судьбу собственными руками, благодаря образованию, активной профессиональной деятельности.*

Важно разобраться, что представляет из себя средний класс в структурном и качественном аспектах.

Сейчас в социологии идет дискуссия, как верно следует употреблять термин «средний класс» – в единственном или множественном числе? Пожалуй, верно и так, и так. Вспомним ещё раз, что М. Вебер писал о средних классах.

Исследователи довольно часто выделяют в среднем классе три слоя.

1. **Высший средний класс.** У него доходы приближаются к показателям высшего класса. Это профессионалы, обладающие высшим университетским образованием, большим практическим опытом, высоким мастерством, имеющие своё дело: врачи, предприниматели, юристы, ученые, преподаватели. Они владеют фирмой, офисом, частной практикой.

2. **Средний слой среднего класса** (специалисты с образованием в объеме колледжа и хорошими доходами). К нему относятся: чиновники среднего уровня, инженеры, владельцы мелких предприятий, магазинов, ферм, учителя, журналисты, квалифицированный технический персонал, программисты, священники, служащие страховых компаний.

3. **Низший слой среднего класса** (образование колледжа, среднее образование, незаконченное среднее образование):

- недостаточно квалифицированные технические работники;
- клерки, секретари;
- мастера в цехах;
- работники сферы торговли, транспорта;
- служащие гостиниц, почты;
- водители, полицейские.

Некоторые исследователи утверждают, что в среднем классе есть и **маргинальная часть**. Имеются в виду работники здравоохранения; сферы образования и социального обеспечения; конторские сотрудники. Вопрос конечно не однозначный.

Ядро среднего класса *составляют работники сферы науки, образования, художественной сферы, менеджеры, предприниматели, инженерно-технический персонал.*

В среднем классе есть традиционные, старые средние слои (~ 4%): мелкие частные собственники, фермеры, торговцы, ремесленники, представители свободных профессий и *новые средние слои*, включающие лиц, которые владеют интеллектуальной собственностью и связаны с соответствующей профессиональной деятельностью (~1/3 ~33-35% от среднего показателя). Сюда относятся менеджеры, высококвалифицированные работники, коммерсанты, технические работники, огромная армия служащих, инженеры и др. Впрочем, здесь много условностей.

И теперь, пожалуй, самое главное в этом вопросе. **Какова общественная значимость среднего класса.** Какую роль он выполняет в обществе?

Практически все исследователи среднего класса единодушно отмечают, что он играет исключительную роль в общественной жизни. Социологи уподобляют его позвоночнику в организме, считая, что средний класс *сохраняет равновесие в обществе*. Там, где нет среднего класса, общество нестабильно. Следовательно, *он – стабилизатор, предохранитель от социальных, национальных и прочих конфликтов.*

Он разъединяет два крайних полюса (богатства и бедности). Средний класс не выступает против существующего строя, является сторонником эволюционного развития общества.

Средний класс *выступает поставщиком квалифицированной рабочей силы и, вообще, он – главный производитель материальных и духовных благ.* Это – класс-производитель, выполняющий

важнейшую хозяйственно-экономическую функцию. К тому же средний класс – *главный потребитель рынка*. Поскольку его материальное положение позволяет потреблять достаточно большое количество товаров, продуктов и услуг, что является стимулирующим фактором развития экономики, появления новых технологий, повышения занятости населения. Следовательно, он выполняет стимулирующую *потребительскую функцию*.

Средний класс является *главным носителем таких важных ценностей, как: традиционная семья, равенство возможностей для мужчин и женщин в профессиональном, образовательном и духовном отношениях; выступает за сохранение общественных традиций, норм, знаний*. Он – важнейший стимулятор развития системы образования, науки, сферы обслуживания. Именно средний класс является реальной силой, решающей эти вопросы непосредственно, тем самым выполняет *важнейшую духовную функцию*.

Средний класс является *главным оплотом формирования и функционирования гражданского общества*. Поскольку он самый многочисленный, то его роль заметна во всех институтах гражданского общества, т.е. он выполняет *важнейшую социально-политическую функцию*.

Средний класс играет немаловажную административно-управленческую роль. Решает многие задачи, связанные с организацией общественной жизни, ее информационным обеспечением, т.е. выполняет *управленческую функцию*.

Короче говоря – **это самая здоровая, умеренная сила общества, являющаяся залогом и гарантом его экономического, социального, политического и духовного развития, а также стабильности**. Недаром современное западное общество называют «обществом среднего класса».

Разумеется, студенты не безразличны к тому, что представляет из себя **российский средний класс**. Вопрос очень сложный и дискуссионный. Точного ответа на него нет. Хотя в научной литературе и в прессе материалы на сей счёт публиковались, иногда под очень символическими названиями, например: «Где искать средний класс?». Первая трудность – количественная. Сколько людей можно отнести к среднему классу. По мнению социолога Т. И. Заславской, в 1997 году средний класс составлял 18% от всего работающего населения страны. В 2000 году В. Сивкова называла цифру 10

миллионов (т.е. 8% населения).

Говоря о российском среднем классе, важно подчеркнуть, что в нём велика доля государственных чиновников, а доля предпринимателей и управленцев гораздо ниже, чем на Западе. Преимущественно основу российского среднего класса составляет высший и средний персонал бюджетной сферы, менеджеры высшего и среднего звена, мелкие и средние предприниматели, фермеры, некоторые слои технической и гуманитарной интеллигенции, рабочие высокой квалификации.

Главными *ценностями* среднего класса России являются: хорошее образование, хорошие способности, трудолюбие, нужные знакомства. Российский средний класс идеологически и политически нейтрален.

Правда, обрушившийся в 2008 году на мир финансовый кризис, видимо, внёс существенные коррективы в реальное положение среднего класса как в России, так и в других странах. В целом вся стратификационная шкала общества зашаталась, не исключено, что в ней произойдут существенные перемены.

Завершая разговор о социальной стратификации, констатируем, что она является закономерным явлением общественной жизни, более того явлением положительным, стимулирующим. Её можно рассматривать в качестве энергетики общества. По мнению русского философа Н. А. Бердяева, социальное неравенство выступает одной из фундаментальных характеристик жизни, ибо всякий жизненный строй иерархичен и имеет свою аристократию.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие известные *мыслители* древности впервые осмыслили идею стратификации?
2. Кто поставил *проблему* социальной стратификации в качестве фундаментальной социологической?
3. Как определил социальную стратификацию Питирим Сорокин?
4. Какие критерии социальной стратификации выделяют П. Сорокин, Т. Парсонс и А. Турен?
5. Что означает критерий *престижа* в социальной стратификации?

6. Сколько *исторических типов* социальной стратификации обычно выделяют социологи?
7. В чём принципиальное различие между кастовым строем и рабством?
8. Сколько *варн и каст* имелось в Древней Индии?
9. Кто такие кшатрии?
10. Какие *сословия* составляли социальную структура раннего средневекового общества?
11. Какое *определение классов* дал В. И. Ленин?
12. Что такое *высший-высший* класс?
13. Какой класс является наиболее многочисленным в современном западном обществе?
14. Каковы *критерии* принадлежности к среднему классу?
15. Кого относят к *среднему-среднему* классу?
16. В чём заключается *особая роль* среднего класса?

Темы докладов и рефератов

1. Идеи социальной стратификации в их историческом развитии.
2. Работа П. А. Сорокина «Социальная мобильность».
3. Сравнительный анализ критериев социальной стратификации.
4. Социальная стратификация и проблема престижа.
5. Рабство – как исторический тип стратификации.
6. Касты как исторический тип стратификации.
7. Сословия в Западной Европе и России.
8. Высший класс.
9. Средний класс.
10. Средний-средний класс.
11. Критерии принадлежности к среднему классу.
12. Низший слой среднего класса.
13. Средний слой среднего класса.
14. Историческая роль среднего класса.
15. Средний класс и тенденции его развития в современном обществе.
16. Низший класс.

17. Классовая структура современного российского общества.

Список литературы

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Academia, 2004.
2. Вебер М. Основные понятия стратификации // Кравченко А. И. Социология. Хрестоматия для вузов. – М.: Академический проект, 2002.
3. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс, 1969.
4. Законы Ману. – М.: Наука, 1992.
5. Ленин В. И. Великий почин // Полное собрание сочинений. Т. 39 – М.: Издательство политической литературы, 1981.
6. Луи Дюмон. Homo hierarchicus: опыт описания системы каст. – СПб.: Издательская группа «Евразия», 2001.
7. Масионис Дж. Социология. – 9-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
8. Парсонс Т. Аналитический подход к теории социальной стратификации // Парсонс. Т. О структуре социального действия. – М.: Академический проект, 2002.
9. Сорокин П. А. Социальная мобильность. – М.: Academia: LVS, 2005.
10. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: Издательство АСТ, 2002.
11. Турен А. Способны ли мы жить вместе? Равные и различные // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999.
12. Уорнер А. Социальный класс и социальная структура // Кравченко А. И. Социология. Хрестоматия для вузов. – М.: Академический проект, 2002.

Глава 9. СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

9.1. Понятие социальной мобильности

В любом обществе, даже в исключительно стабильном, закрытом, происходят изменения, перемещения отдельных индивидов и различных групп людей. Этот процесс обществоведы называют **мобильностью**. Рассмотрим, что такое мобильность, каковы её причины, критерии, типы и барьеры на её пути и её последствия. Если быть более строгим в понимании этого вопроса, то следует обратиться к мнению автора теории социальной стратификации и мобильности П. А. Сорокина на сей счёт. Он, в частности, писал: «Под социальной мобильностью понимается любое перемещение индивидуального или социального объекта или ценности – всего, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, – из одного положения в другое» [9, с. 119]. Иначе говоря, классик социологии считает, что люди являются активными деятельными существами. Они практически никогда не удовлетворяются достигнутым и находятся в процессе постоянной социальной динамики. Они меняют либо в силу субъективных, либо объективных причин свой статус, увеличивают или сужают количество ролевых функций, усваивают новые привычки и нормы, изменяют собственное поведение, интересы, установки, ориентации. *В процессе социальной мобильности находятся как индивиды, социальные группы, так и общества в целом.* И этот процесс, т. е. процесс мобильности, является закономерным и неизбежным, более того в абсолютном большинстве случаев необходимым для нормального функционирования общества. *В процесс мобильности входит изменение нашего семейного положения, образования, профессиональной карьеры, материальных доходов, места жительства.* В связи с этим важно определить, почему, как, в каком направлении могут происходить и реально осуществляться процессы перемещения людей в стратификационном социальном пространстве.

9.2. Причины социальной мобильности

Каковы же причины, которые порождают социальную мо-

бильность? Их имеется очень много. Отметим наиболее важные:

а) **развиваются производительные силы**, изменяется характер труда, совершенствуется экономика, появляются новые виды трудовой деятельности, новые вакансии, т. е. экономика находится в процессе динамики, следовательно, требуются люди, которые бы их выполняли и заполняли;

б) **происходят революции**, коренные политические и социальные перемены. Одни большие группы людей в силу этого меняют своё положение в сторону улучшения, укрепляя властные полномочия, социальный престиж, другие – наоборот;

в) **развиваются наука, образование, право, мораль**, которые также активно влияют на общественные перемены, на общественное сознание, деятельность людей, их место и роль в общественной жизни, прежде всего в производственной сфере;

г) постоянно **происходит процесс урбанизации**, т. е. переселения из сельской местности в город. В силу этого люди вынуждены изменять собственный образ жизни;

д) появляются **талантливые люди**, желающие изменить статус, который занимали их родители (например, родители были крестьянами или ремесленниками, а дети не удовлетворены этим, хотят стать врачами, инженерами);

е) как правило, **вырождается элита**, которая занимает доминирующее место в обществе, и возникает потребность в притоке новых сил;

ж) **изменяется престиж** тех или иных видов деятельности, становится иным материальное вознаграждение за них; одни профессии становятся популярными, другие – нет;

з) социальная мобильность происходит в силу **естественных процессов** – люди стареют, умирают, болеют, из-за чего требуется новый приток людских ресурсов.

В силу этих и ряда других объективных обстоятельств, а также в силу субъективных причин мобильности, процессы передвижения из одной позиции в другую, из одной группы в другую, от одной должности к другой происходят в обществе постоянно.

9.3. Критерии мобильности

По каким же критериям мы можем судить о мобильности,

собственно о том, что человек или социальная группа изменили своё социальное положение или произошла существенная динамика общества в целом? В среде обществоведов сложились достаточно чёткие представления о показателях социальных перемещений людей.

На индивидуальном уровне к ним относятся:

- увеличение или уменьшение доходов;
- переход в другую социальную группу;
- занятие новой должности или потеря занимаемой;
- увеличение или понижение властных полномочий;
- переселение в более престижные или менее престижные места жительства;
- рост образовательного уровня (получен школьный аттестат, вузовский диплом, диплом доктора наук и т. п.)

Если говорить о мобильности общества в целом, то можно судить об этом по следующим признакам:

- значительный рост внутривалового продукта. Появление новых отраслей производства, совершенствование техники и технологий;

- крупные изменения в классовой структуре (появление новых социальных групп – страт);

- изменения в политической системе. Появление новых политических институтов (партий, общественно-политических движений, групп интересов), демократизация общественной жизни, развитие институтов гражданского общества. Перемены в характере политических режимов;

- достижения в правовой сфере. Развитие институтов правового государства. Повышение правового статуса личности, усиление роли международного права в жизни всех государств, уравнивание прав личности и государства;

- совершенствование институтов духовной жизни. Качественные изменения систем образования и воспитания. Усиление элементов светскости в духовной сфере;

- рост информированности населения. Развитие средств массовой информации и коммуникации и т.д.

Изменения могут носить и негативный характер.

9.4. Типы (виды) мобильности

Процессы мобильности многообразны. Их направленность, масштабность, динамика весьма различны.

Тот же П. А. Сорокин выделял два основных типа мобильности, имеющих место в обществе [см. 9, с. 119].

Первый – горизонтальная, суть которой состоит в том, что индивид или социальный объект (группа людей) переходит от одной позиции к другой. При этом ничего существенного в данном случае не меняется, поскольку эти позиции лежат на одном и том же уровне. Происходит лишь формальная перемена мест жизнедеятельности людей. Социальное пространство, реальный статус и социальные роли существенно не меняются.

Скажем, если учитель преподавал в одной школе и перешел работать в другую, или врач из одной поликлиники перешел работать на такую же должность в другую поликлинику, то в сущности мало, что изменилось. Статус учителя или врача остался на том же уровне. Или человек из одной пятиэтажки переехал жить в соседнюю. Вроде бы формально происходит процесс мобильности, но без особых существенных перемен. Или студенты МИФИ перевелись в МФТИ, то в этом случае мобильность не носит существенного качественного характера. Правда, в рамках горизонтальной мобильности могут быть частичные изменения – например, более высокая зарплата, более высокий статус вуза.

Второй тип мобильности П. А. Сорокин называет **вертикальным**. Он подразумевает существенное изменение статуса индивида. В частности, П. А. Сорокин пишет: «Под вертикальной мобильностью подразумеваются отношения, связанные с перемещением индивида из одного социального слоя в другой. В зависимости от направления перемещения могут быть два типа вертикальной социальной мобильности: входящая и нисходящая или социальный подъём и социальный спуск» [9, с. 120]. П. А. Сорокин связывает содержание мобильности с характером стратификации в данном обществе. Он считает, что в зависимости от характера стратификации имеют место восходящие и нисходящие потоки экономической, политической и профессиональной мобильности. Вспомним, что именно эти три вида стратификации П. А. Сорокин считал доминирующими в обществе. Так вот, если вести речь о

восходящих потоках мобильности, то они бывают двух принципиальных видов:

1) *проникновение* индивидов из более низких слоёв в существующий более высокий слой и 2) *образование этими индивидами новой группы с последующим вхождением её в более высокий слой вместо ранее существовавшего или наряду с ним.*

По сходному сценарию П. Сорокин рассматривает и нисходящий поток вертикальной мобильности, указывая на две его основные формы. *Первая* форма связана с падением человека с более высокой социальной позиции на существующую более низкую, сопровождающимся или не сопровождающимся распадом той более высокой группы, к которой он принадлежал. *Вторая* состоит в деградации социальной группы как целого, в понимании её ранга по сравнению с другими группами или в её распаде как социального целого. Эти формы П. Сорокин образно сравнивает с падением индивида с борта корабля и персональной его гибелью и гибелью самого корабля со всеми людьми, находящимися на его борту. Случаи индивидуального восхождения и падения являются распространёнными и понятными. Они не нуждаются в глубоких научных объяснениях. Вторая форма явление редкое и, конечно же, в каждом конкретном случае нуждается в пристальном социологическом анализе [см. 9, с. 120]. Если сказанное выше упростить до предела, то всё это будет выглядеть следующим образом.

Если, к примеру, тот же учитель стал директором школы, а врач – главврачом поликлиники, то это *восходящая мобильность*. А если директор школы становится обычным учителем, а главврач – просто врачом, или оба уходят на пенсию, то это *нисходящая мобильность*. Их положение основательно изменилось.

В профессиональном плане практически все люди подвержены процессам мобильности как восходящей, так и нисходящей. рано или поздно нам приходится менять свой статус.

В рамках горизонтальной и вертикальной мобильности различают *индивидуальную и групповую* мобильность.

Индивидуальная подразумевает перемену позиций отдельного человека, изменения в его карьере, политических делах, семейном положении, месте жительства и т.д.

Групповая означает понижение или повышение статуса целой социальной группы. Скажем, за годы перестройки в России

статус работников высшей школы, инженеров, учителей и некоторых других групп явно понизился, зато возрос статус банковских работников, адвокатов, управленцев.

Подобное наблюдалось в разное время в других странах. В Средневековье статус священников был исключительно значим. Теперь – он понизился.

Индивидуальная мобильность имеет место почти всегда, а групповая только в результате крупных социальных перемен – революций, реформ, модернизаций.

Наряду с индивидуальной и групповой мобильностью социологи ещё выделяют внутривнутрипоколенную и межпоколенную мобильность. **Внутрипоколенная или интрагенерационная** мобильность означает изменение социальной позиции одним и тем же индивидом на протяжении его жизни, так сказать, его трудовая биография вне сравнения с его родителями. **Межпоколенная или интергенерационная** мобильность предполагает, что дети достигают более высокой или низкой социальной позиции по сравнению с родителями. Например, сын достигает более высокого социального статуса, чем его отец. Скажем, отец был руководителем крупной фирмы, а сын – министром. Отец руководил крупным предприятием, а сын – корпорацией. Отец имел достаточный доход, а сын – ещё больший. В США даже подсчитан коэффициент межпоколенной мобильности. Сын, как правило, поднимается по сравнению с отцом на +0,3%.

В социологической литературе можно встретить такое понятие, как **демографическая** мобильность, означающее изменения, связанные со старением, рождаемостью, изменениями в структуре и численности населения, смертностью, разводами и т.д.

Исследователи также выделяют **добровольную** мобильность, осуществляемую по желанию индивидов, и **принудительную**, вызываемую структурными изменениями в экономике, – закрытием шахт, индустриализацией, строительством новых объектов, упразднением колхозов и т.п.

9.5. Скорость (динамика) мобильности

Процессы мобильности могут происходить как медленно, так и быстро, интенсивно. Социологи называют этот процесс *скоро-*

стью или интенсивностью мобильности. В частности, П. А. Сорокин пишет: «Интенсивность означает социальную дистанцию по вертикали или количество слоёв – экономических, профессиональных или политических, – которые проходит индивид в процессе своего восходящего или нисходящего движения за определённый период времени» [9, с. 123]. То есть в данном случае речь идет о количестве ступеней, по которым удалось подняться индивиду или группе за определенный промежуток времени. Согласно П. А. Сорокину, если индивид за год поднимается с позиции человека с годовым доходом в 500 долларов до позиции человека с доходом в 50 тыс. долларов, тогда как другой за этот же самый период, начав с той же исходной позиции, увеличивает уровень своего дохода до 1000 долларов, то в первом случае интенсивность экономического подъёма будет в 50 раз больше, чем вторая. Подобно этому интенсивность вертикальной мобильности может быть измерена в области политической и профессиональной стратификации.

Например: выпускники вуза за три года могут достичь разных позиций. Один – стать директором завода или банка, другой – простым служащим.

Нормальным в большинстве обществ считается перемещение на одну-две ступеньки. Ненормальным – колоссальный взлет на самую вершину или резкое падение с нее за короткий промежуток времени (например, за пять лет лейтенант стал генералом).

При анализе скорости мобильности говорится также об объёмности вертикальной мобильности. Имеется в виду количество индивидов, которые переместились по социальной лестнице за некий промежуток времени. Абсолютное число таких индивидов служит показателем абсолютной объёмности вертикальной мобильности в структуре данного населения страны: процентное отношение такого рода индивидов ко всему населению – показателем её *относительной объёмности*. П. А. Сорокин считает, что, соединив показатели интенсивности и относительной объёмности вертикальной мобильности в определённой сфере (например, в экономике), можно получить *общий индекс вертикальной экономической мобильности данного общества* [см. 9, с. 123]. Благодаря этому, уверен П. А. Сорокин, можно сравнить одно общество с другим или одно и то же общество в разные периоды его развития, определить, в каком из них или в какой период совокупная мобильность

выше. Разумеется, это относится и к общему показателю политической и профессиональной вертикальной мобильности. Динамика общественных процессов на той или иной ступени общественного развития различна. Особенно стремительно она возросла в XX веке. Многие общества сделали поистине удивительный рывок от архаичных форм жизни к современным. Примером тому являются такие постиндустриальные страны, как Япония, Корея, Сингапур.

9.6. Сложность процессов мобильности, её каналы и механизмы

Социальная мобильность имеет место в любом обществе. Причём процессы мобильности, особенно вертикальной, не являются случайными и стихийными, во всяком случае, в своём большинстве. В любом обществе имеются некие «лестницы», «подъёмники», «отверстия» или, как принято говорить, **каналы**, позволяющие индивидам двигаться вверх и вниз, переходить из одного слоя в другой, осуществлять своего рода социальную циркуляцию. С точки зрения П. А. Сорокина, роль таких каналов выполняет ряд социальных институтов. К таковым он относит *армию, церковь, школу, политические, экономические и профессиональные организации* [см. 9, с. 149].

Армия, в первую очередь, имеет важное значение в период гражданских и межгосударственных войн, в период смуты. Заслуги военных в период конфликтов позволяет им в мирное время успешно продвигаться по дистанции мобильности. Армия открывает доступ к социальной лестнице представителям разных социальных страт, включая самые низшие. Армия, в силу своей общественной значимости, вызывает уважение и доверие у большинства членов общества. Выходцы из армейских кругов в последствии занимают высокий социальный статус в политических и экономических структурах. Так было почти всегда, начиная со времён древних греков и римлян и заканчивая нашими днями. Армия, наряду с другими силовыми структурами государства, стала поставщиком кадров и в современной России. С другой стороны, армия для неудачливых полководцев, офицеров, солдат становилась каналом нисходящего движения, презрения и остракизма.

Церковь в силу своего универсального авторитета в обществе также является важным каналом мобильности. Она способствовала переходу большого числа людей со дна общества до его вершины. Она служила и каналом нисхождения – миллионы людей (еретики, язычники, отступники, оклеветанные) были осуждены, замучены, разорены, казнены, сожжены на кострах инквизиции. Среди этих гонимых были и короли, и герцоги, и князья, и дворяне.

Школа. Институт образования всегда был важнейшим каналом вертикальной мобильности. В каждом обществе миллионы людей благодаря образованию поднимались к вершинам власти, экономическому и профессиональному успеху. В современном обществе редко найдётся политик, управленец, преуспевающий предприниматель, не имеющий достойного образования.

Политические организации, прежде всего партии, играют роль подъёмника по социальной шкале. Партии дают шанс осуществить успешную карьеру любому, кто принимает и разделяет её ценности. Тысячи выдающихся политиков прошли через партийное горнило и достигли политических и иных высот. В современном российском обществе практически невозможно сделать политическую карьеру, не будучи членом партии.

Профессиональные организации. Очень многие из профессиональных организаций являются эффективным каналом вертикальной (восходящей) мобильности индивидов. Такими являются научные, художественные, литературные, театральные, музыкальные и многие другие. Благодаря их деятельности миллионы талантливых людей смогли обнародовать свой талант и сделать не просто успешную, но и порой блистательную карьеру.

Исключительно важным каналом мобильности, особенно в современном обществе, являются **СМИ**. Они, во-первых, дают работу сотням тысяч людей; во-вторых, создают возможность для успешной мобильности огромной массе людей; в-третьих, благодаря рекламе и спросу на товары и услуги, которые СМИ рекламируют, способствуют развитию производства, что тоже содействует социальной циркуляции.

В обществе имеют место и успешно функционируют и другие каналы социальной мобильности. Например, для России одним из важнейших каналов являются **личные связи, знакомства, родственные отношения**. Огромное количество людей получает высшее

образование, занимается престижной работой, получает высокий социальный статус, делает успешную карьеру именно благодаря этому каналу.

Другим важным каналом социальной мобильности для россиян стала **коррупция**. Благодаря взяткам стало возможным получить высшее образование, покупать должности высокого ранга (мэров, губернаторов, членов Совета Федерации, депутатов Государственной Думы и т.д.), откупаться от армии, суда и пр.

Все названные выше каналы вертикальной мобильности объективно существуют в любом стратифицированном обществе. Большинство из них являются атрибутами общественной жизни.

Как и всякий социальный процесс, *мобильность имеет свои сложности и проблемы*. Почти во всех обществах существуют определенные барьеры и преграды, затрудняющие и ограничивающие переход индивидов в другую статусную группу. Этот процесс называют *социальной клаузолой*. Речь идёт о том, что:

- существуют препятствия законодательного и социального порядка, с которыми в процессе мобильности сталкивается множество людей, а именно – ограничения: правовыми нормами и традиционными предубеждениями. Скажем, нельзя быть Президентом Татарстана, если не знаешь татарского языка;

- неизбежно возникают сложности изменения статусного поведения индивида. Если ты резко поднялся по служебной лестнице, то должен вести себя адекватно принятым нормам (говорить, одеваться, владеть соответствующими манерами, общаться и т.д. Даже, скажем, первокурснику нелегко освоиться со статусом студента, он долго борется с самим собой, со своими школьными привычками, формами работы и поведения);

- вполне закономерны сложности изменения социального окружения. Новый статус предполагает общение с людьми своего круга. Но войти в него довольно сложно. Тебя могут часто отвергать или вовсе игнорировать;

- не последней является проблема изменения образа жизни. Нужны соответствующие автомобиль, квартира, одежда, книги, мебель, т.е. материальные основы. Многие новые статусы, предполагают, что ты должен жить таким-

то образом, так, как это принято в новой для тебя стране, а не ходить в чужой монастырь со своим уставом.

Некоторые социологи склонны считать, что даже семейно-брачные отношения тоже могут быть барьером на пути социального восхождения. В связи с чем, надо вступать в брак с представителем более высокого статусного слоя. Если индивид хочет сделать социальное восхождение, или, если он его уже сделал, то, чтобы его признали «своим», следует жениться или выйти замуж за человека, семья которого занимает более высокое социальное положение, нежели собственное. Вспомним, что Наполеон, дабы стать императором, развелся со своей любимой Джозефиной и женился на дочери короля.

Иногда исследователи называют процесс преодоления барьеров, учет меняющейся ситуации мобильности, энергию, потраченную на это, – механизмом *инфильтрации*.

9.7. Последствия социальной мобильности

Социальные перемещения людей имеют как положительные, так и отрицательные **последствия**.

К **положительным** относятся следующие:

- происходит обновление социальных структур. Люди, перешедшие в более высокую позицию, привносят новаторство, обостряют конкуренцию, стремятся к более совершенным формам жизни и трудовой деятельности. Не случайно мобильность называют пульсацией общества;
- мобильность порождает волю, энергию, мотивы и стимулы у индивида для внутреннего развития (рост образовательного уровня, профессионального совершенства, усвоение более высоких ценностей, совершенных форм поведения, образа жизни);
- развивается экономика, открывается доступ к власти, управлению и образованию все более широких слоев населения. Происходит активная общественная артикуляция;
- в целом общества, в которых имеются хорошие общественные условия мобильности, быстрее прогрессируют,

выходят на новую ступень развития, создают более совершенную культуру, обеспечивают высокий уровень жизненных благ для людей, способствует цивилизованному мировому порядку.

К **негативным последствиям** можно отнести то, что:

- даже перейдя в другую страту, человек часто не осваивается с новым статусом, не может к нему адаптироваться. Он как бы провисает между той стратой, которую покинул, и той, в которую вошел. Он стал чужаком и для тех и для других. Таких людей часто называют *маргиналами*;

- индивид не всегда способен освоить новые роли, ценности, образцы поведения. В связи с чем у него возникает психическое напряжение, агрессивность, стесненность, отчужденность, иногда он оседает на «дно»;

- в стремлении достичь нового положения порой преступаются всякие моральные и правовые рамки, грубо попираются законы. Например, так называемые «новые русские» взяли на вооружение лозунг «богатство любым способом». Большинство из них, претендуя на значимое место в общественной элите, ведут развратный образ жизни (сорят деньгами, пропивают, прогуливают, проигрывают целые состояния, покупают нужную и ненужную собственность, создают иллюзию беззаботного существования);

- в обществах, где происходит активная мобильность, могут возникать нестабильные ситуации, социальные конфликты, революции, перевороты.

Но, в целом, социальная мобильность – это неотъемлемый атрибут общественной жизни и преимущественно дает хорошие плоды.

Вопросы для самоконтроля

1. Как определил мобильность П. А. Сорокин?
2. Каковы основные объективные причины социальной мобильности в обществе?
3. Имеют ли место субъективные причины социальной мобильности?

4. Каковы основные признаки социальной мобильности?
5. Правомерно ли считать переход студента из одного вуза в другой показателем социальной мобильности?
6. Если в обществе происходят негативные резкие перемены, то справедливо ли называть это социальной мобильностью?
7. Сколько типов социальной мобильности и какие выделяет П. А. Сорокин?
8. В чём принципиальное различие индивидуальной и групповой мобильности?
9. Что подразумевается под скоростью мобильности?
10. Каковы основные сложности процессов мобильности?
11. Имеются ли негативные последствия социальной мобильности?
12. Какие качества порождает и развивает социальная мобильность у личности?

Темы докладов и рефератов

1. Социальная мобильность как общественный феномен.
2. П. А. Сорокин о социальной мобильности.
3. Социальная мобильность в различных типах обществ.
4. Причины социальной мобильности.
5. Признаки социальной мобильности.
6. Типы мобильности.
7. Мобильность в политической сфере.
8. Образование как причина и следствие мобильности.
9. Интергенерационная и интрагенерационная мобильность.
10. Скорость мобильности.
11. Каналы мобильности.
12. Сложности и противоречия процессов мобильности.
13. Последствия социальной мобильности.
14. Социальная мобильность в России.

Список литературы

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Academia, 2004.

2. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество – М.: Прогресс, 1969.
3. Гидденс Э. Последствия модернити // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999.
4. Дракер П. Посткапиталистическое общество // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999.
5. Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999.
6. Луи Дюмон. Homo hierarchicus: опыт описания системы каст. – СПб.: Издательская группа «Евразия», 2001.
7. Масионис Дж. Социология. – 9-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
8. Парсонс Т. Новый аналитический подход к теории социальной стратификации // О структуре социального действия. – М.: Академический проект, 2002.
9. Сорокин П. А. Социальная мобильность. – М.: Academia: LVS, 2005.
10. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: Издательство АСТ, 2002.
11. Турен А. Способны ли мы жить вместе? Равные и различные // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999.
12. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005.

Глава 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема «Социальные организации» относится к числу наиболее актуальных и сложных в курсе социологии. Более того, она является важным предметом исследования и для ряда других наук – экономики, философии, психологии, политологии, кибернетики.

Социологический анализ организаций предпринимали М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Мертон, П. Блау, М. Крозье, А.И. Пригожин и другие известные социологи. Важность темы обусловлена тем, что именно в социальных организациях кроются ответы на вопросы: как функционирует общество, что и как оно производит, как и с кем взаимодействуют индивиды, как они трудятся, учатся, отдыхают, восстанавливают своё здоровье, добиваются жизненного успеха. Общество, особенно современное, представляет собой мощнейшую и сложнейшую сеть организаций. Можно сказать, что оно является организацией организаций или организацией высшего порядка – суперорганизацией. Социальные организации охватывают собой все сферы жизнедеятельности современного социума и отдельного индивида. Причём жизнь каждого из нас, от рождения и до смерти, связана с теми или иными организациями.

10.1. Понятие и признаки социальной организации

В русском языке понятие «организация» носит полисемический характер, т.е. оно имеет множество самых разных, порой расплывчатых, значений. Многие исследователи, в этой связи, ссылаются на бельгийского учёного русского происхождения А.И. Пригожина, который указывает на три самых распространенных смысла термина «организация».

1. Организация означает некоторую деятельность по выработке новых норм, налаживанию устойчивых связей, координации усилий отдельных членов социальных групп.

2. Организация понимается как атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру (группа организована, неорганизована).

3. Под организацией понимается искусственно созданная социальная группа институционального характера, выполняющая оп-

ределенную социальную функцию (школа, вуз, банк, фирма).

Нечто похожее можно обнаружить у польского социолога Яна Щепаньского. Он также утверждает, что термин «организация» имеет несколько значений.

В первом он означает целевую группу, объединение людей, стремящихся к реализации определенных целей организованным образом.

В другом значении под организацией Я. Щепаньский понимает способы руководства и управления людьми и различными средствами действия, способы координации функций, гармонизации усилий и направленности результатов на достижение определенной цели совокупностью людей, выполняющих частные задачи. В этом значении говорится об организации труда, организации транспорта и т.п. В связи с этим возникла специальная отрасль науки «теория организаций».

Наконец, в третьем значении польский социолог пишет о социальной организации общности, имея в виду систему способов (образцов) деятельности индивидов, подгрупп и институтов, средств социального контроля, социальных ролей и систем ценностей, которые обеспечивают совместную жизнь членов общности, гармонизируют их стремления и действия, устанавливают допустимые способы удовлетворения потребностей, разрешают проблемы и конфликты, возникающие в ходе совместной жизни, словом, обеспечивают порядок социальной жизни. Иначе говоря, функционирование общностей упорядоченным образом он называет организацией (см. 8, С. 109-110).

Российский специалист в области социологии организаций С.С. Фролов утверждает: «Организация – это социальная группа, ориентированная на достижение взаимосвязанных специфических целей и формирование высоко формализованных структур на основе специализации или разделения труда» [7, С. 21].

Социальная организация, по мнению известного польского социолога П. Штомпки, есть «интегрированный комплекс социальных позиций и социальных отношений, реализующий в совместных действиях какую-либо существенную социальную функцию, формирующий своеобразный целостный организм, отличающийся от иных подобных целостных организмов» [9, с.130].

Другие социологи отождествляют социальную организацию с

устройством общества или с любой структурой социального объекта, или под организацией понимают крупную структурированную вторичную группу, образуемую для достижения определённых целей.

С нашей точки зрения, **организация – это искусственно созданная, структурированная совокупность людей, имеющая целевой характер и выполняющая определённые функции, ориентированные на обеспечение жизнедеятельности общества, социальных общностей и отдельных индивидов.** При этом особо отметим, что социальная организация не является социальной группой в строгом социологическом смысле, а совокупностью различных групп (профессиональных, образовательных, демографических и др.). Социальная группа имеет чёткие однородные признаки, а организации присущи свои собственные признаки, не сводимые к групповым. Не является она также и вторичной группой, как это иногда отмечают в научной литературе. То есть в рамках организации имеются или могут существовать вторичные группы, но они не определяют сущности организации, и, разумеется, организация к ним не сводится. Следовательно, социальная организация и социальная группа – это разные социологические измерения, объекты, не сводимые друг к другу.

Социальная организация представляет собой деятельную сеть отношений между индивидами и группами, осью (центром) которой является главная задача – производство продуктов, подготовка специалистов, лечение больных, отдых и т.д.

Несомненно, вопрос дефиниции социальной организации дискуссионный, и однозначного ответа он не имеет.

Социальная организация характеризуется рядом признаков, благодаря которым её можно отличить от других социальных объектов. В качестве наиболее значимых просматриваются следующие.

- Наличие определённого круга лиц, объединённых конкретной целью, ради которой организация собственно создаётся. Причём индивидуальные, групповые и общественные цели, в той или иной степени, в рамках организации должны совпадать.
- Искусственный, субъективный характер её возникновения.

- Специализация труда как организации в целом, так и её структурных подразделений и отдельных сотрудников; эффективность и результативность их деятельности.
- Чёткая упорядоченность, структурированность, формализованность статусов и ролей каждого индивида, входящего в организацию; высокая степень интеграции и мотивации в процессе деятельности.
- Разнородность состава. Социальная организация включает в себя представителей различных профессиональных, возрастных и образовательных групп, обеспечивающих её функционирование.
- Система регулярных взаимодействий, устойчивых связей и отношений внутри организации, действие принципов субординации и координации, иерархичность взаимоотношений, единоначалие, управляемость.
- Наличие устава, учредительного договора, а также правовых и корпоративных норм, правил, регламентирующих деятельность организации; общность ценностей и установок, объединяющих членов организации в единое целое, их подчинённость законам государства.
- Наличие материальных и иных ресурсов.
- Чёткие способы и механизмы разделения трудовых функций между сотрудниками и структурными подразделениями организации; отчётность о проделанной работе, высочайшая степень регламентации, система жёсткого контроля.
- Относительная замкнутость, т. е. организация имеет пределы существования в пространстве (территория, границы) и времени (жизненный цикл); ей присуще систематическое взаимодействие с внешней средой.

10.2. Функции социальных организаций

Любая социальная организация играет определённую роль в общественной жизни, выполняет свойственные ей функции. Количество функций не является строго ограниченным, предписанным. Одни функции выступают в качестве доминирующих, явных, дру-

гие выполняются непреднамеренно, скрыто, неосознанно (латентно). Функциональность социальных организаций может носить как объективный, так и субъективный характер. То есть одни функции порождены природой самой организации, вытекают из целей и задач её существования, другие могут планироваться различными субъектами (государством, руководством организации или её членами). Ряд функций носят постоянный, устойчивый характер, иные могут быть временными, скоротечными.

Социологический анализ деятельности организаций показывает, что в качестве основных проявляются следующие функции:

- 1. Производственная.** Большинство организаций возникает как некое сообщество людей, призванное эффективно производить необходимые обществу продукты. Они могут быть материальными (одежда, дома, продукты питания, предметы быта и т.д.); духовными (кино, театральная постановка, знания, верования); социальными (оказание бытовых услуг, охрана, лечение больных, обучение); политическими (идеи, ценности, программы развития общества, правопорядок и т.п.). Организации обеспечивают занятость населения, предоставляют людям работу.
- 2. Удовлетворения потребностей.** Благодаря организациям индивиды удовлетворяют собственные потребности в квалифицированном труде, заработной плате, творческом применении сил, общении, карьере, жизненных благах, отдыхе, быте, досуге, укреплении здоровья. Иначе говоря, организации дают людям важнейшие источники существования. Причём эти источники гарантированы, носят не эпизодический или случайный, а систематический, надёжный характер.
- 3. Интеграции.** Благодаря социальным организациям отдельные индивиды включаются в непосредственный процесс жизнедеятельности общества, ощущают себя его составной частью. Социальные организации являются промежуточным звеном между обществом и личностью. Это главное поле жизнедеятельности человека. Организовавшись, люди не только способны совместно эффективно производить, но и добиваться жизненно-

важных целей – социальной справедливости, защиты собственных экономических и политических интересов, охраны окружающей среды, противостоять произволу со стороны отдельных индивидов и структур власти.

4. **Социализации.** Общество и государство воздействуют на отдельного человека, прежде всего через организации (детский сад, школу, вуз, предприятие, фирму). Общество не способно дойти персонально до каждого индивида, но, благодаря организациям, имеет возможность влиять на каждого, социализировать любого человека. Именно в организациях люди вовлекаются в существующий нормативно-ценностный порядок. Они приобретают здесь знания, умения, навыки, осваивают культуру, приучаются быть социальными существами и действовать по законам социума, учатся взаимодействовать с себе подобными и ощущать свою причастность к данному обществу.
5. **Социального контроля.** Социальные организации не только формируют и развивают личность, но и осуществляют контроль за соблюдением ею нормативно-ценностного порядка, принятого в обществе. Вся жизнь, находясь в орбите организаций, человек вынужден вести себя надлежащим образом – добротнo учиться, работать, платить налоги, не нарушать правовых и моральных норм. В случае нарушения общественных и корпоративных норм и правил по отношению к нарушителю организации применяют формальные и неформальные санкции.

10.3. Структура организации

По своему внутреннему строению социальные организации относятся к числу сложных, а то и сверхсложных систем. Степень сложности определяется многими факторами. Важнейшими из них являются: *численный состав* (чем многочисленнее организация, тем сложнее её структура); *территориальная «разбросанность»* (чем большую территорию охватывает организация, тем она сложнее); *сложность производства* (особо сложные виды производства

требуют дополнительных подструктур и персонала); *традиции*, сложившиеся в той или иной стране или организации; *профессионализм управленцев и рядовых сотрудников*; *особенности национального менталитета и пр.*

Каждой организации присущи некоторые особенности собственного, порой даже уникального, строения, но в целом имеется много общего. Безусловно, структура любой социальной организации подчинена нормативным требованиям. Вместе с тем, почти всегда имеются отклонения от нормативного порядка. То есть, на первый взгляд, действует формальная, однако, на самом деле – фактическая структура, нормативный и фактический порядок. Иначе говоря, каждый член организации подчиняется действующим в организации нормам, правилам, запретам, разрешениям и в то же время, ориентируясь на них, постоянно отклоняется от них.

Строение любой организации можно рассмотреть со множества позиций и критериев. Наиболее простой вариант предполагает анализ вертикальной и горизонтальной её дифференциации.

Вертикальная показывает степень организованной иерархии и, как правило, характеризуется количеством уровней управления и контроля за действиями сотрудников со стороны управленцев. Вертикальная дифференциация может содержать большое и малое количество уровней управления. Большое количество уровней управления может свидетельствовать, во-первых, о значительном количестве членов организации, во-вторых, о желании руководства организации минимизировать число подчинённых у руководителей среднего и низового звеньев; в-третьих, постоянно держать весь персонал в поле зрения руководства, и, соответственно – добиваться высоких производственных показателей. Малое количество уровней управления в большой организации является показателем слабого управленческого контроля, рассчитанного на эффективную работу действующих управленцев, их высокий профессионализм и достаточный самоконтроль по стороны рядового персонала.

Заметим, что большое количество уровней управления не всегда даёт желаемых результатов, и, наоборот, незначительный управленческий персонал может добиваться высочайших производственных показателей, особенно в том случае, если все сотрудники организации, в первую очередь руководители, имеют хоро-

шую профессиональную подготовку, их деятельность максимально мотивирована и хорошо стимулируется.

Горизонтальная дифференциация показывает характер и степень разделения труда в организации, наличие конкретной специализации в деятельности подразделения.

Горизонтальная дифференциация, по мнению С.С. Фролова, может быть осуществлена по пяти параметрам.

- **По функциям.** Например, на предприятии имеются подразделения по производству, контролю, продаже и научно-техническим разработкам.
- **По числу работников.** Например, если в организации работают 45 работников и три руководителя, то можно просто разделить эту организацию на три подразделения по 15 человек.
- **По виду производимого продукта или услуги.** Например, если организация имеет ряд филиалов или очень крупных подразделений, которые достаточно автономны, то каждая из этих единиц решает задачу выполнения полного цикла по производству конкретного товара или услуги.
- **По типу клиентуры.** Например, крупное предприятие, специализирующееся по выпуску оптико-механической продукции имеет несколько отделов маркетинга, сбыта, ориентированных на разных заказчиков: магазины, военное ведомство, метрополитен, аптеки, зарубежные фирмы. Такой вид разделения целесообразен в организации, работающей с разнородным рынком сбыта продукции, когда интересы и запросы клиентов весьма разнообразны.
- **По технологическому процессу.** Дифференциация возможна в тех случаях, когда организация состоит из ряда достаточно независимых технологических комплексов, образующих самостоятельные производства. Например, в нефтяной корпорации действуют структуры по добыче нефти, её доставке, переработке, реализации продуктов [см. 7, с. 75-76].

Могут быть и другие варианты горизонтальной структуры.

Особенности горизонтального строения существенно воздействуют на деятельность и поведение членов организации. Чем более дифференцирована горизонтальная структура, тем меньше сплочённость организации, ниже уровень её интеграции, больше сложностей в управлении.

Наряду с вертикальной и горизонтальной организация может иметь и **пространственную** дифференциацию. Её структурные подразделения могут быть сосредоточены в одном месте, в нескольких точках, в разных районах, регионах и даже странах. При сложной пространственной структуре возникает немало трудностей для центральных органов управления организацией, в частности, имеет место ослабление контроля, интеграции, оперативности в выполнении директив и решении задач. Довольно часто такого рода крупные структурные подразделения со временем становятся автономными, а то и полностью самостоятельными. Подобное имело место с филиалами МИФИ, расположенными в различных регионах России. Вместе с тем, есть и немало примеров успешной деятельности больших организаций, имеющих колоссальную пространственную дифференциацию. Например, «Сони», «Тойота», «Самсунг», «Майкрософт» располагают собственными предприятиями во многих странах мира. Примером успешной деятельности вузовской организации является Современная гуманитарная академия, ведущая многопрофильную подготовку специалистов на основе метода дистанционного обучения в 82 городах России, а также стран ближнего и дальнего зарубежья.

Структура организации в силу разных причин (смены руководства, финансового кризиса, расширения или сокращения производства и т.п.) может меняться как в лучшую, так и в худшую стороны.

Структура любой социальной организации динамична. Она постоянно находится в процессе поиска. Найти её оптимальный вариант весьма сложно.

10.4. Классификация организаций

В современном обществе имеет место огромное количество организаций, которые, словно бы паутиной, охватывают все сферы и аспекты жизнедеятельности общества и отдельной личности.

Дать объективную, достоверную классификацию организаций крайне сложно. Не случайно в научной литературе существуют самые разные подходы к этой проблеме. Едва ли не во всех источниках приводится известная классификация американского социолога Амитая Этциони. В работе «Сравнительный анализ сложных организаций» он делит все организации на три следующих класса: 1) **добровольные** (нормативные) организации (voluntary organizations), члены которых объединяются на добровольной основе: политические партии, церкви, клубы, университеты; 2) **принудительные** организации (coercive organizations), членами которых становятся принудительным путём: начальная школа, армия, психбольницы, концентрационные лагеря; 3) **утилитарные** организации (utilitarian organizations), это такие, члены которых объединяются для достижения общих и индивидуальных целей, например, получения заработка, ведения бизнеса. К ним относятся предприятия, заводы, фирмы.

С нашей точки зрения, подобная классификация правомерна, но явно недостаточна. Необходимо дать более развёрнутую её панораму. Прежде всего и чаще всего социологи делят организации на **формальные и неформальные**. Основанием для такого деления служат *источник и способ социальной организованности* конкретного сообщества людей. В данном случае речь идёт о том, имеет ли место официальное разрешение на создание организации, её регистрацию или нет. Вторым важным показателем такого деления выступает *характер отношений внутри организации, её цели, структура, нормы и правила поведения*.

Формальная, или как её ещё называют **официальная** организация, представляет собой юридически зарегистрированную, имеющую чёткие цели, устав, план работы, систему жёстко установленных отношений, статусов и ролей. В основе её деятельности лежат нормы и правила поведения, предписанные нормативными документами. Имеют место специализация и разделение труда, всеобщая регламентация деятельности. Нормативность охватывает все сферы жизнедеятельности в рамках организации. У каждого сотрудника имеются свои чёткие обязанности, объём работы, точно сформулированные ролевые функции. Необходимыми компонентами выступают субординация и координация действий, жёсткий контроль и система санкций. Примерами формальной организации

являются вуз, фирма, политическая партия, церковь и др.

Неформальная организация это такая, которая юридически не зарегистрирована, не имеет строгих нормативных документов. Цели её деятельности весьма аморфны. Главным образом, неформальная организация представляет собой совокупность личностных и социальных отношений, связей, действий, возникающих как результат взаимодействия личностей на основе взаимных симпатий, общности идеалов, ценностей, интересов. Если в формальные социальные организации люди попадают по необходимости (надо учиться, лечиться, зарабатывать средства на жизнь и т.д.), то вступление в неформальные организации обусловлено потребностями общения, эмоциональной поддержки, помощи, совета, защиты от кого-либо или чего-либо, борьбы за что-то, наконец, раскрытия какого-то своего таланта, или просто интересного времяпровождения. Неформальные организации напрямую не связаны с государственными или местными властями, неподотчётны перед ними. Принадлежность к ним исключительно добровольная, чётких критериев вступления в неё нет. В любой момент из неё можно выйти и вступить в другую. Не исключена одновременная принадлежность к нескольким неформальным организациям. Наконец, её главная функция – обмен информацией и защита интересов её членов.

К неформальным организациям можно отнести различного рода добровольные ассоциации. Н. Смелзер, например, к таковым относит Женский Христианский союз, профессиональные общества вроде Американской социологической ассоциации и Американского института планирования. В России, в качестве неформальных организаций, правомерно рассматривать женские организации, общество книголюбов, клубы собаководов и т.п.

Не исключено, что неформальная организация может превратиться в формальную, порой даже с жёсткой бюрократической системой управления.

Рассуждая о формальных и неформальных организациях, целесообразно обратить внимание на следующий аспект. В социологической литературе бытует точка зрения о том, что неформальные организации возникают и существуют в рамках формальных (см. напр. Казаринова Н.В. Филатова О.Г. Хренов А.Е. Социология: Учебник для вузов и др.). Думается, что это глубокое заблуждение.

В рамках социальной организации могут существовать неформальные группы, но группа и организация совершенно несопоставимые социальные объекты. С.С. Фролов, ссылаясь на А.И. Пригожина и Р. Стюарда, пишет о неформальной структуре формальной организации, которая якобы связана с достижением целей организации или её подразделений, носит ярко выраженный деловой характер. Дескать, неформальная структура служит для того, чтобы решать те проблемы деятельности организации, которые невозможно осуществлять с помощью формальных связей. Думается, что и здесь имеются серьезные натяжки. Во-первых, формальная структура формальной организации обязана решать все необходимые вопросы, в противном случае она будет заменена (обновлена). Во-вторых, само собой разумеется, что не может быть в организации неформального президента, директора, главбуха (например, в вузе – неформального ректора, проректоров, деканов и т.д.). Конечно, могут быть талантливые личности, формально не имеющие высокого статуса, но пользующиеся авторитетом, способные давать деловые предложения, советы и т.п. Могут даже иметь место неформальные советы, комиссии, вырабатывающие ценные предложения. Но они никак не могут действовать помимо формальных структур или без их ведома. Они действуют в рамках последних и, по крайней мере, косвенно им подчинены.

Можем ли мы себе представить, чтобы вузовский доцент или заведующий лабораторией, объединившись с единомышленниками, помимо заведующего кафедрой, декана, ректора радикально изменили учебный план, пригласили из Оксфорда на работу известного профессора, создали новую лабораторию, открыли новую специализацию и т.п. Подобного в жизни не бывает, как и не бывает действенной неформальной структуры в формальной организации. Если бы даже она появилась, то между нею и формальной структурой развернулась жесткая борьба, в результате которой одна из них была бы упразднена, или неформальная стала бы формальной. Так что формальная и неформальная организации – это разные виды социальных объединений людей.

Иное дело формальное и неформальное управление организацией и её структурными подразделениями. И то, и другое, имеют место. Формальное управление предполагает издание решений, указов, приказов, разрешений, установление дисциплинарной от-

ветственности, строгий контроль, спрос, требования чётко выполнять функции, максимум детализации, регламентацию, отчётность, серьёзную дистанцию между руководителем и подчинёнными, превращение их в послушных исполнителей и т.д. Неформальное управление подразумевает минимум дистанции между руководителем и подчинёнными, доброжелательное и внимательное отношение к людям, доверие к ним, минимум контроля, распоряжений; обращение к сотрудникам с просьбами, учёт интересов, ценностей и проблем подчинённых, сотрудничество, творчество, учёт индивидуальных особенностей, слабых и сильных сторон человеческой личности, регулярное общение с людьми и т.д. Опыт деятельности социальных организаций показывает, что если руководствоваться исключительно формальными принципами управления, то оно способно перерасти в бюрократию. Преувеличение роли неформального управления может привести к безответственности, протекционизму, подхалимству, к утрате авторитета статуса руководителя, к нарушениям трудовой дисциплины, низким производственным показателям и т.п. В силу сказанного, важно найти оптимальное сочетание формального и неформального управления. Следует иметь в виду, что, чем выше статус руководителя организации, тем сильнее доминируют формальные требования. На «нижних этажах» управленческого процесса формальные и неформальные требования к подчинённым могут уравниваться.

Важно обратить внимание и на такой нюанс. Едва ли не в каждом обществе есть организации, которые нельзя однозначно отнести к формальным или неформальным. Речь идёт о преступных объединениях – мафии, бандитских группировках. Разумеется, они неформальны, поскольку юридически не узаконены. Общество не признаёт их статуса. Но, с точки зрения формальных характеристик, они максимально формализованы, структурированы, в них жёстко распределены сферы деятельности, статусы, роли, действуют специфические нормы и ценности, имеются ресурсы. Такого рода организации, с нашей точки зрения, правомерно называть **неформально-формальными антисоциальными** организациями.

Социальные организации можно также классифицировать в зависимости от *формы собственности*, которой они располагают, и *субъектов*, которым они принадлежат. Как известно, в современном обществе преобладают государственная, муниципальная, част-

ная, корпоративная и смешанная формы собственности. Следовательно, правомерно выделять **государственные, муниципальные, частные, корпоративные, смешанные и мультинациональные организации.**

Государственная организация базируется на собственности, которая полностью принадлежит государству и которой оно распоряжается по собственному усмотрению. Такой организацией может быть завод, государственный университет, авиакомпания, железнодорожная компания и т.п. Как правило, это масштабные организации. Они управляются представителями государства, и финансируются им.

Муниципальная организация создаётся местными властями на основе ресурсов, принадлежащих им. Такими организациями могут быть производственные предприятия среднего масштаба, торговые, жилищные, образовательные; организации, связанные со сферой обслуживания, быта и здравоохранения (напр.: мясокомбинат, школа, больница, аптека, библиотека и пр.).

Частные организации представляют собой такие, где собственниками являются физические лица. У этих организаций имеются один или несколько хозяев, которые вырабатывают и реализуют стратегию и тактику их деятельности. Они назначают управляющих, в случае необходимости меняют их, и, в конечном счете, несут перед обществом и государством ответственность за неё.

Близкой к частной организации является **корпоративная**. В ней собственность может принадлежать как физическим, так и юридическим лицам. Скажем, авиакомпания может принадлежать трём бизнесменам, банку и автомобильной компании.

Смешанные организации формируются на базе собственности, принадлежащей в определённых пропорциях государству, частным и юридическим лицам. Они характеризуются более сложной структурой, нежели только государственные или частные организации. Здесь, наряду с непосредственными управленцами, имеются наблюдательные и попечительские советы, советы директоров и т.д. и т.п. Многое зависит от того, кому принадлежит контрольный пакет акций.

Наконец, **мультинациональными** организациями являются такие, которые создаются несколькими государствами или национальными компаниями. Собственность этих организаций может

принадлежать как физическим, так и юридическим лицам из разных стран. Структура управления такой организацией крайне сложна и в каждом конкретном случае имеет свою специфику.

Классификацию организаций можно осуществить, взяв за критерий *отношение к прибыли и основную направленность их деятельности*. В этом случае все организации можно разделить на **коммерческие** и **некоммерческие**. Разумеется, что главная цель деятельности **коммерческих** организаций – получение максимальной прибыли. Данной цели подчинены все ресурсы и структура организации. Можно сказать, что коммерческим организациям свойственна высшая степень риска. Если они оказываются в убытке, то, как правило, прекращают своё существование. Правда, коммерческая сторона присуща большинству организаций, но наиболее яркими представителями этого вида являются торговые организации. Например, сеть магазинов «Пятёрочка», «Рамстор», «Ашан» и др.

Некоммерческие организации не стремятся к обязательному получению прибыли из всех направлений собственной деятельности. Их главная задача состоит в обеспечении определённых сфер жизнедеятельности общества необходимыми услугами и ресурсами. Такие организации, как правило, являются государственными и муниципальными. К ним можно отнести вузы, научно-исследовательские институты, военные предприятия, организации, связанные с обеспечением безопасности страны и охраной правопорядка, воспитательные учреждения и многие другие. Присутствие элементов коммерческой деятельности в некоторых из них возможно, но оно не определяет характер этих организаций.

Все организации общества можно классифицировать, взяв за основу *сферу деятельности*, в которой они функционируют. В этом случае получим следующую картину.

Политические организации, связанные с властными отношениями в обществе. К таким организациям правомерно отнести государство, политические партии, общественно-политические движения.

Экономические организации, деятельность которых ориентирована на сферу материального производства и обеспечение общества материальными благами. Они связаны также с отношениями собственности. Это заводы, фабрики, фирмы, компании, корпорации и т.д.

Социальные (в узком смысле это слова), которые ориентированы на производство человека как личности, поддержание его здоровья, материального благополучия. Сюда относятся организации сферы образования, социального обеспечения, здравоохранения, спорта и др.

Духовные (культурные, в узком смысле этого слова), деятельность которых связана с формированием у человека идеалов, норм, ценностей, чувства патриотизма, гуманизма, по большому счёту личности, соответствующей общественным идеалам. К организациям такого рода относятся телекомпании, радиокomпании, театры, библиотеки, клубы, образовательные учреждения, объединения писателей, художников, музыкантов, кинематографистов и пр.

При такой классификации границы между различными видами организаций не всегда однозначны и очевидны. Скажем, школы и вузы, в равной степени, могут быть отнесены к социальным и духовным организациям. Предприятия по производству медикаментов, торговля – к экономическим и социальным организациям.

В социологической и экономической литературе встречается классификация, в основе которой лежит критерий *характера существования* организаций. В этом плане выделяют **реальные и виртуальные** организации.

Реальные – это такие, которые явно существуют в физическом пространстве, имеют очевидную структуру, ресурсы, продукты деятельности и т.п.

Виртуальные – те, которые действуют в виртуальном пространстве, осуществляют свою деятельность с помощью Интернета, телевидения, мобильной связи. Их структура скрыта, производимые продукты носят символический характер. Они, главным образом, занимаются посреднической деятельностью, связывает производителя с потребителем. Среди них встречаются жульнические, противоправные фирмы-однодневки.

Можно провести классификацию социальных организаций и по некоторым другим основаниям.

10.5. Бюрократия

Слова «бюрократия», «бюрократизм», «бюрократ» едва ли не у всех на устах. Причём чаще с негативным, нежели с позитивным

оттенком. Вместе с тем, не каждый знает, что термин «бюрократия» в переводе на русский язык означает «власть канцелярии». Введение в лексикон данного понятия приписывают французскому экономисту-физиократу Винсену де Гурнай, который таким образом в 1745 г. обозначил исполнительную власть, придав ей явно негативный оттенок.

В современной социологической литературе также нет однозначного толкования бюрократии. В одних случаях под бюрократией «понимается социальная группа, члены которой профессионально занимаются управлением, их должности и посты в организации образуют иерархию, характеризующуюся формальными правами и обязанностями, определяющими их деятельность и ответственность» [7, с. 194].

В других – «Бюрократия представляет собой организационную модель, рационально выстроенную для эффективного выполнения задач» [3, с.240]. Имеется множество иных определений.

Всем, интересующимся этим вопросом, важно знать, что бюрократия как важная социологическая проблема актуализирована Максом Вебером. В своей работе «Хозяйство и общество» немецкий социолог рассмотрел бюрократию как самый эффективный инструмент управления социальными процессами и структурными единицами общества. Идея бюрократии у М. Вебера родилась в процессе рассмотрения типов легитимного господства, т.е. такого господства, которое признано со стороны управляемых индивидов. Согласно М. Веберу имеются три типа легитимного господства – легальный, традиционный, харизматический. При легальном типе господства, который имел место в современной Веберу Англии, Франции и США, все подчиняются установленным законам, а не личностям, причём подчиняются как управляемые, так и управляющие. Для эффективного управления необходим соответствующий аппарат, «штаб управления» в терминологии М. Вебера, который состоит из специально образованных чиновников. К ним предъявляется требование действовать, «не взирая на лица», т. е. по строго формальным и рациональным правилам (так называемое формально-правовое начало).

Конечно, бюрократ не главное лицо в государстве и обществе. На вершине управленческой иерархии стоят монархи, президенты, премьер-министры, канцлеры. Но повседневная, непрерыв-

ная работа ведётся силами специалистов-чиновников, своего рода «машиной управления», деятельность которой не может быть приостановлена без вреда для общества и его составляющих. Бюрократия является технически самым чистым типом проявления законности власти. М. Вебер предъявляет исключительно высокие требования к бюрократам, а именно: юридическое и специальное образование, чёткость, последовательность, определённости, заинтересованность, тщательность, своевременность в работе, оперативность, служебная тайна, постоянство управленческого процесса, субординация, экономичность, сведение к минимуму конфликтов и т.п. М. Вебер создаёт идеальный тип рационально-бюрократического управления. В частности он пишет: «Совокупность штаба управления... состоит из отдельных чиновников, которые:

- 1) лично свободны и подчиняются деловому служебному долгу;
- 2) имеют устойчивую служебную иерархию;
- 3) имеют твёрдо определённую служебную компетенцию;
- 4) работают в силу контракта, следовательно, принципиально, на основе свободного выбора;
- 5) работают в соответствии со специальной квалификацией;
- 6) вознаграждаются постоянными денежными окладами;
- 7) рассматривают свою службу как единственную или главную профессию;
- 8) предвидят свою карьеру: «повышение» или в соответствии со старшинством по службе, или в соответствии со способностями, независимо от суждения начальника;
- 9) работают в полном «отрыве от средств управления» и без присвоения служебных мест;
- 10) подлежат строгой единой служебной дисциплине и контролю» [см. 1, с.82].

Разумеется, М. Вебер прекрасно понимал, что в чистом виде подобная модель бюрократической организации нигде не существует, но к ней необходимо стремиться. Согласно вышеперечисленным особенностям бюрократии любая управляемая ими организация (система) способна достичь максимальных результатов при минимальных затратах. Чем больше отступлений от модели наблюдается в практике жизни, тем значительнее дефектность и дис-

функциональность организаций.

Применительно к современным социальным организациям идеи М. Вебера о бюрократии означают ни что иное, как необходимость чёткой иерархической структуры со многими уровнями. Каждый управленец должен иметь определённый круг прерогатив, обязан принимать решения, отдавать распоряжения, обязательные для низших чинов, и контролировать их выполнение. Работа более высокого по статусу чиновника должна обладать большим общественным престижем и, соответственно, заработком. Обязательно должна иметь место специализация и чёткое разделение функций. Иначе говоря, каждый управленец должен быть максимально компетентен по узкому кругу проблем. Работа для него является делом жизни. Подбор чиновников должен осуществляться только по критериям способностей, таланта, квалификации, а не по причинам родства, дружбы, знакомства. Отбор желательно проводить на конкурентной основе; необходимо заключать контракт. Карьера чиновника определяется только его заслугами или возрастом. Деятельность работников управления регламентируется строго формальными правилами, установлениями, инструкциями, являющимися всеобщим стандартом и не знающими никаких индивидуальных отклонений. Деятельность бюрократа должна носить деперсональный характер, быть свободной от эмоциональных, личных, интимных отношений. В ней нет места сочувствию, ненависти, знакомству, зависимости, симпатиям или антипатиям. Главное – дело, являющееся предметом принимаемого решения. Работа бюрократа строго регламентирована и документирована. «Сердце бюрократа принадлежит не людям, а бумагам» – гласит известная пословица. Это означает, что чиновник обязан фиксировать и регистрировать письменно принимаемые решения и важные действия. Протокол есть юридическое свидетельство и доказательство по любому вопросу. Зафиксированное решение выступает важным показателем ответственности и контроля за деятельностью чиновников и сотрудников. Не случайно чиновники, нарушающие закон, стремятся уничтожить документы.

Учение М. Вебера об идеальном типе управления организацией получило широкое признание как в социологических кругах, так и в среде управленцев. Известный американский теоретик организаций Д. Чайлд отмечает, что анализ бюрократических струк-

тур, проведённый Максом Вебером, продолжает оставаться уникальным и наиболее значимым описанием сущности современных организаций.

Всеобщее признание идей М. Вебера о бюрократии вовсе не означает, что они бесспорны и буквально реализуются на практике. Многие социологи, в частности Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Голднер, М. Крозье, П. Блау, П. Штомпка, отдавая должное его взглядам, тем не менее, критиковали отдельные положения теории идеальной бюрократии. Чаще всего отмечалось, что названные немецким мыслителем черты бюрократии на практике могут стать сферой отклонений от нормы и причиной злоупотреблений. Т. Парсонс указывал на противоречивость права приказа и добровольности подчинения, которые могут быть основой конфликтов. От бюрократии могут сильно пострадать творческие специалисты, поставленные в жёсткие рамки. М. Крозье считает, что бюрократия может стать непреодолимым препятствием для нововведений. П. Блау утверждает, что организации, в которых решаются сложные, неопределённые, комплексные проблемы, должны исключать жёсткую иерархическую систему управления. Помимо сказанного отмечается антигуманность игнорирования человеческой природы, несовместимость с творческой деятельностью личности, опасность бюрократической групповщины, излишняя жёсткость вертикальной подчинённости, абсолютная зависимость от вышестоящих бюрократов в принятии решений. Вызывают опасения прагматическое приспособленчество, злоупотребления в системе поощрений, анонимность в принятии решений и контроле за их исполнением, некритичная лояльность чиновников к своей организации, пассивность и «обученная беспомощность» нестандартным ситуациям и вызовам времени. Бюрократии свойственно чрезмерное нагромождение предписаний, игнорирование неформальных структур и межличностных отношений. Наконец, существует опасность перерастания бюрократии в олигархию.

Между прочим, на связь бюрократии с олигархией указывал ещё итальянский исследователь Роберт Михельс в начале XX века. Так называемый «железный закон олигархии» сформулированный им, подразумевал, что бюрократическая пирамида вручает немногочисленным правителям (лидерам) ответственность за организационные ресурсы. Р. Михельс, в противовес М. Веберу, был убеж-

дён, что иерархия бюрократии предполагает колоссальное сосредоточение власти в её руках, в связи с чем демократия подвергается опасности. Бюрократия отгораживает чиновников от народа, от общественности. Она избавляет лидеров от подотчетности населению, тем самым создаёт для олигархии питательную благодатную среду.

Отрицательные качества, присущие бюрократии, основательнее других изложил американский социолог Р. Мертон в собственной модели бюрократии. В работе «Социальная теория и социальная структура» он размышляет о дисфункциях бюрократии. Ссылаясь на известные высказывания Веблена – «вышколенная недееспособность», Дьюи – «профессиональный психоз», Варно – «профессиональная деформация», он пишет о недостатке гибкости в применении навыков, воли в меняющихся условиях, несоответствии действий бюрократов изменившимся обстоятельствам. «Строгое соблюдение правил, – утверждает Р. Мертон, – первоначально задуманное как средство, превращается в самоцель, происходит хорошо известный процесс *замены цели*, из-за которого «техническая ценность становится конечной ценностью» [4, с.328].

Формализм бюрократии, её ритуализм могут быть настолько преувеличены, что неизбежно возникает чиновничья волокита, перед которой бессилён здравый смысл, а иногда и право. Более того, излишняя озабоченность правилами и установлениями ставит под угрозу достижение организационных целей как таковых.

Бюрократы свято блюдут свои укоренившиеся интересы и ожесточенно сопротивляются новациям. Бюрократические нормы, первоначально введённые по формальным соображениям, они со временем трактуют как абсолютно необходимые, исключительно значимые. Бюрократы «раскладывают всех по категориям» и полностью игнорируют индивидуальные случаи. Дела рассматриваются ими стереотипно, обезличенно. Р. Мертон указывает на тщетность клиента, которому отказал бюрократ, найти правду у вышестоящего начальника. Чиновники пронизаны «духом корпоративности» и являются более или менее солидарной группой.

Он рассматривает бюрократов как вторичную формальную группу, которая ориентирована на вторичные нормы обезличенности. И всякое их нарушение может рассматриваться со стороны коллег как фаворитизм, непорядочность, nepotизм (семействен-

ность), приукрашивание реального положения дел. Даже интеллектуалы, попадающие на государственную службу, подчиняются бюрократическим правилам игры. Р. Мертон отмечает в этой связи: «...бюрократия вызывает постепенное преобразование отчуждённого интеллектуала в аполитичного специалиста, который готов служить любому слою общества, оказавшемуся у власти» [4, с. 346]. Если же интеллектуал не хочет быть подверженным бюрократическому влиянию, у него есть альтернатива – возвращение к частной жизни. Но голос интеллектуала, который не находится на бюрократической службе, плохо слышен, когда идёт речь о влиянии на государственную политику. Более того, у него не будет ни ресурсов для осуществления своих исследований в полном масштабе, ни какой-либо серьёзной возможности представить их в качестве основания для работы политических деятелей. Интеллектуал, ставший бюрократом, имеет некоторые ограничения альтернативы.

1. Он может согласовать свои собственные социальные ценности и специальные знания с ценностями политических деятелей.

2. Он может стремиться изменить господствующую в исполнительном бюрократическом аппарате политику.

3. Он может реагировать исходя из полнейшего размежевания между своими собственными ценностями и ценностями бюрократии, рассматривая свои функции как просто технические, без ценностного осмысления.

Первая реакция включает усвоение бюрократических ценностей и иногда изменение первоначальных взглядов интеллектуала.

Вторая реакция: когда отдельный интеллектуал стремится противопоставить свои собственные взгляды взглядам целого аппарата, обычно возникает бесполезный конфликт, который является предпосылкой бегства интеллектуала из бюрократии.

Сам же Р. Мертон полагает, что наиболее частой реакцией является третья, ведущая к «технической роли». Здесь целесообразно разделение ролей («как человек науки я не склонен к ценностным суждениям»), которое позволяет интеллектуалу сохранить чувство собственного достоинства, несмотря на то, что он участвует в программах, которые противоречат его собственным ценностям. В целом, Р. Мертон считает, что независимый интеллектуал – это овод, который может всё критиковать, публично высказыв-

ваться, а бюрократический интеллеktуал должен следовать ценностям бюрократии. Такковы правила жизни бюрократических организаций и никуда от этого не денешься.

О проблемах бюрократии высказал ряд интересных суждений современный американский социолог Джон Масионис. С его точки зрения, бюрократия в организациях многим индивидам не по душе, поскольку способна дегуманизировать людей и манипулировать ими, следовательно, она представляет угрозу для политической демократии. Особо опасно бюрократическое отчуждение, приравнивающее человеческое существо, говоря словами М. Вебера, к «маленькому винтику в непрестанно движущемся механизме». Есть опасность, что вместо служения людям, бюрократия станет такой, что сами люди превратятся в обслугу этих формальных организаций. Вызывают протест бюрократическая неэффективность и ритуализм, т.е. рутинa, поглощённость процедурами, озабоченность правилами и установлениями в ущерб делу. Ничем не лучше бюрократическая инерция, направленная на сохранение бюрократами своего меча и неизменность социальной структуры. Устаревшие бюрократические структуры могут защищаться чем угодно, лишь бы их не упразднили.

Впрочем, Р. Мертон и другие исследователи склонны различать две категории бюрократов – карьерные и добросовестные. Первых - интересуется только личный успех и ради него они готовы на всё. Вторые – «служаки», верящие в силу бюрократии и правил ею провозглашённых. Они так «служат» общим интересам, что забывают об отдельном человеке и его интересах.

Разумеется, бюрократия со времён М. Вебера не осталась неизменной. Она претерпела определённые изменения, приобрела новые формы и виды. С точки зрения С.С. Фролова, в современных организациях можно выделить следующие виды бюрократии.

1. Аппаратная (классическая) бюрократия, которая полностью соответствует веберовской идеальной модели. Её главным достоинством является стабильность функционирования организации и работы органа её управления. В ней имеет место чёткое разделение труда, стандартизация и унификация всей деятельности. Формализация обеспечивает стабильность и слаженность работы, а централизация гарантирует надёжность управления. К недостаткам такого вида бюрократии можно отнести бюрократизм, неучёт ин-

теллеktуальных и психологических особенностей работников, принятие неадекватных и несвоевременных решений, неспособность действовать эффективно в нестандартных ситуациях. Распространённость классической бюрократии весьма значительна – министерства и ведомства, абсолютное большинство учреждений государственного и муниципального управления, страховые компании, судебные органы и т.п.

2. Профессиональная бюрократия, предполагающая наличие у управленцев глубоких теоретических и практических знаний в узких областях деятельности, ограниченных ролевыми требованиями. К её достоинствам относятся – высокая степень специализации и высокая компетентность, меньшая степень формализованности, большая свобода в принятии управленческих решений в рамках своего статуса. Профессиональная бюрократия способна решать неординарные задачи, обладает высокой степенью мотивации, организационные цели и задачи в ней преобладают над индивидуальными. Она меньше контролируется со стороны вышестоящих структур и имеет значительную свободу, творчество в решении проблем управления. К недостаткам профессиональной бюрократии можно отнести неумение работать в условиях неопределённости, неоперативность в мобилизации своих знаний, навыков и умений в зависимости от той или иной ситуации, слабую реакцию на импульсы внешней среды, медлительность в применении иных ресурсов помимо принуждения и вознаграждения. Например, использовать экспертизы, информационные ресурсы и т.д.

3. Адхократия (специальная власть), представляющая собой быстро меняющуюся адаптированную структуру, организованную вокруг проблем, которые решаются группами специалистов, с различными профессиональными знаниями, подобранными в соответствии с ситуацией. При адхократии отсутствует чёткая иерархия и строгое разделение труда. Имеет место минимальная формализация деятельности. Основные управляющие – специалисты в чрезвычайно узких областях. Адхократия оперативно реагирует на все изменения в компонентах организации и во внешней среде. Она максимально гибка, адаптивна, конкретна. Особо эффективно действует в условиях матричных и свободных структур. Процедуры и правила деятельности часто носят неформальный и нефиксированный характер. Вместе с тем, адхократия не может осуществляться в ус-

ловиях жёсткой формализации. С.С. Фролов считает, что адхократия имеет принципиальные отличия от веберовской идеальной модели бюрократии, лишена всех её недостатков. В современных условиях она наиболее эффективна и имеет перспективное будущее [см. 7, с. 199-201].

Разумеется, каждого здравомыслящего человека интересует вопрос: «Когда наступит конец бюрократии?» Можно, не задумываясь, кратко и однозначно ответить – «Никогда!». Даже если на нашей планете останутся в живых пять человек – двое из них станут бюрократами. А если более серьезно, то обратимся к мнению Н. Смелзера. Он задаётся вопросом: «Неужели конца этому (бюрократии – В.Г.) не существует? Станут ли растущие бюрократии невыносимым бременем для общества? Станет ли общественная жизнь настолько сложной, что возникнет необходимость уничтожить бюрократию, а не совершенствовать её на основе создания новых бюрократий? На все эти вопросы существует один ответ – конца бюрократии пока не предвидится» [6, с. 194].

Эти слова подкрепляются данными, свидетельствующими о постоянном росте числа чиновников во всех странах мира. Например, в России в 2007 г. на 100 человек приходился один бюрократ. В весьма демократической, процветающей Швеции – 6, а в западноевропейских странах – 8!

В заключении этой части следует сказать, что есть бюрократия и есть бюрократизм. Бюрократия – объективная реальность, от которой никуда не денешься. А бюрократизм – субъективная реальность, когда нормы и правила бюрократии превращаются в абсолют, фетиш, с которыми общество должно бороться всеми имеющимися в его распоряжении средствами.

10.6. Национальная специфика социальных организаций

Всё сказанное выше о социальных организациях носит преимущественно теоретический характер. Даже имея сходные признаки, структуру, относясь к одному и тому же виду, занимаясь той же деятельностью, социальные организации в различных обществах могут значительно, порой радикально, отличаться друг от дру-

га. То, как функционируют организации в Западной Европе, Японии, России, африканских или латиноамериканских странах, имеет глубокую специфику, обусловленную множеством причин. Чаще всего исследователи указывают на следующие факторы, определяющие деятельность организаций и организационное поведение индивидов в различных странах.

Политические факторы, среди которых, в первую очередь, определяющую роль играют форма правления, политический режим, стабильность государственной власти, степень её вмешательства в деятельность организаций, авторитет государства в обществе и на международной арене.

Юридические факторы, отражающие своеобразие правовых систем, наличие законов о деятельности организаций, о труде и занятости населения, о методах ведения бизнеса. Разумеется, огромное значение имеет высокая степень свободы деятельности социальных организаций, их защищённость от постоянного вмешательства государственных чиновников. Не последнюю роль играет правовая защищённость членов организаций от произвола управленцев.

Экономические факторы, свидетельствующие о характере экономики, преобладании той или иной формы собственности, степени развитости промышленности и сельского хозяйства, особенностях банковской системы, доходах на душу населения, темпах экономического роста, покупательной способности населения, уровне инфляции, стоимости рабочей силы, уровне безработицы.

Социальные факторы, характеризующие различный уровень развития человеческих ресурсов в той или иной стране, показатели урбанизации, уровень квалификации работающих, содержание среднего и высшего образования, профессиональную структуру, степень мобильности, демографические характеристики (прирост населения, средний возраст, положение женщин в обществе, пенсионный возраст).

Духовые факторы, воплощённые в языке, истории конкретного народа, религии и её роли в жизни индивидов, традициях, обычаях, общепринятых нормах поведения, национальном и профессиональном этикете, установках на труд и сотрудничество, ценностях повседневной жизни, правилах ведения бизнеса, идеях коллективизма или индивидуализма.

Психологические факторы, предполагающие готовность самоотверженно трудиться, менять сферу и режим трудовой деятельности, подчиняться организационным требованиям, быстро адаптироваться к внутренним и внешним изменениям, подчиняться руководству, умение управлять людьми, сотрудничать с разными партнёрами и доверять им. Не последнюю роль играют способность к компромиссам, умение разрешать конфликтные ситуации рациональными методами, повышенная эмоциональность, готовность к неудачам, стабильный ритм работы, умение использовать вербальные и невербальные средства коммуникации, способность правильно истолковывать исходящую информацию от других.

Национальные факторы, отражающие моно - или полиэтничность общества, степень национальной интеграции, наличие или отсутствие националистических и сепаратистских тенденций, государственного языка; отношение к другим народам, толерантность к инородцам, этноцентризм, национальная деловая культура, взаимодействие с международными партнёрами, наличие или отсутствие клановости, семейственности.

Наряду с вышеобозначенными факторами на характер и результативность деятельности организаций могут оказывать существенное влияние и такие, как ценность жизни и времени, отношение к природной среде, личное пространство, условия быта, степень самодисциплины, отношение к формальностям, господство того или иного управленческого стиля и многое другое. Любой из вышеперечисленных факторов может оказать существенное влияние на характер и результативность деятельности социальных организаций. Проанализировать все перечисленные факторы по отношению к организациям того или иного общества не представляется возможным. Для этого понадобилось бы написать несколько томов. В качестве иллюстрации возьмём отдельные из них. К примеру, **фактор времени**.

В странах Востока (Индия, Китай, Япония) время воспринимается как бесконечное, неисчерпаемое, неограниченное, преемственное. Решение проблем, как правило, ищут в ранее накопленном опыте. Резкие, кардинальные перемены не приветствуются. Новое разумно сочетается со старым и осуществляется в формальных рамках старого. Китай и Япония наших дней являются блестящим подтверждением такого подхода.

Социальные организации стран Запада, можно сказать, живут днём сегодняшним. Здесь склонны считать время ограниченным ресурсом. Поэтому немца, англичанина, американца интересует немедленный результат, высочайшая эффективность использования каждой минуты, предельная пунктуальность во всём. Приоритет отдаётся новому. К старому – отношение критическое. Инновации доминируют над консерватизмом.

В России ориентированы на будущее, на долгосрочную перспективу. Ещё русские классики писали о том, что русский человек живёт мыслями о будущем и воспоминаниями о прошлом. Россиянина уже много столетий убеждают в том, что жизнь сегодня не ахти какая, но через год-другой наступят поистине золотые времена. Н.С. Хрущёв обещал построить к 1980 году коммунизм в СССР. М.С. Горбачёв через пару лет перестроить страну на европейский лад. Б.Н. Ельцин грозился лечь на рельсы, если мы не заживём хорошо через три месяца. Нынешнее руководство России обещает, что мы будем жить, как европейцы, где-то к 2020 году. Ничего в этом вопросе не меняется уже много веков. В России старое часто недооценивается, отбрасывается. А новое принимается некритично, необдуманно.

А теперь посмотрим более конкретно, как фактор времени влияет на деятельность самих социальных организаций.

В организациях восточных стран, включая Японию, наблюдается некоторая изменчивость в принятии решений и их реализации в зависимости от ситуации. Тут имеет место большая степень неопределённости в деловых отношениях. Возможен отказ от подписанных контрактов, заключённых сделок, ранее достигнутых договорённостей, их перенос на неопределённое время. Но сам ритм трудовой деятельности предполагает ответственность, пунктуальность, завершённость. Для организаций восточных стран характерна долгосрочная ориентация (упорство, накопление, прагматизм). В науке такой тип деловой культуры получил название **реактивного** (Р. Льюис).

В организациях западных стран наблюдается концентрация усилий на одном деле в каждый конкретный момент времени. Ценится пунктуальность, умение сосредоточиться на главном, довести его до логического завершения. Работа выполняется последовательно, одна операция за другой. Откладывание на будущее – не-

допустимо. Задержки, поиск оправданий – недопустимы. Опоздания, затяжки – непозволительная роскошь. Деловые отношения носят ответственный, правовой характер. Для западных организаций характерна краткосрочная ориентация (люди ориентированы на быстрое получение результата). Подобное явление Р. Льюис называет **моноактивной** деловой культурой.

Очень своеобразно фактор времени влияет на российские организации. Традиционно русский человек время не ценит. Регулярными являются опоздания на работу, причём они часто принимаются во внимание как нормальное явление и находят оправдание. Руководитель опаздывает нисколько не меньше, нежели подчинённый. Подобное стало всеобщей нормой, выраженной в афоризме: «Начальство не опаздывает, а задерживается». Трудовой ритм в российских организациях несоразмерен. Недели две можно работать с прохладцей, а затем – в невероятном напряжении сил, догонять упущенное. К концу месяца сотрудников вынуждают работать сверхурочно, по выходным, даже по праздникам. Российские организации рассматриваются как ненадёжные партнёры, не выполняющие своевременно обязательства. Деловые встречи российские управленцы организуют кое-как. Они могут не состояться в установленном время или начаться с большим опозданием. Беседа на деловых встречах начинается с разговора о самочувствии, семье, женщинах, погоде, проведённом времени, красотах природы или города, а не собственно дела. Обсуждение часто страдает абстрактностью, непоследовательностью, перескакиванием с одного вопроса на другой, умышленно затягивается. На встречи приглашаются люди не имеющие отношения к делу, так называемые «свадебные генералы» и «секретарши для развлечений». Встречи часто назначаются стихийно, не по плану, в неудобное время. Может обсуждаться несколько вопросов, не имеющих отношения друг к другу. Многие сотрудники и руководители в рабочее время решают личные проблемы, т.е. личная и деловая жизнь смешиваются. Решения принимаются в зависимости от ситуации, нередко задним числом. Для российских организаций свойственна как сверхкраткосрочная, так и сверхдолгосрочная перспектива, причём вторая доминирует. Такая культура деловых отношений, которая господствует в России, получила название **полиактивной**.

Теперь, для сравнения организаций различных стран, возь-

мём такой фактор, как **отношение к формальностям**. К ним можно отнести ритуалы, традиции, церемонии, приветствия, одежду, подписание документов, карьерный рост, заработную плату.

К примеру, в социальных организациях стран Востока и Латинской Америки формальности – святое дело. Их избегание считается непрофессиональным и невежливым. Руководитель организации обязан приветствовать своих сотрудников, а они его. Стиль одежды строгий – соответственно статусу. Решение всех вопросов носит формализованный характер. Различного рода церемонии внутри организации распланы до мельчайших подробностей. Предлагается внимательнейшее прочтение документа, подлежащего подписи, его предварительная экспертиза. Правда, в японских организациях многие вопросы решаются неформально, в устной форме, поскольку здесь степень взаимной ответственности и обязательности управленцев и подчинённых носит абсолютный характер. Производительный труд стимулируется. Зарплата зависит от стажа работы и трудового вклада.

Формализованность отношений в высшей степени свойственна организациям западных стран. Здесь незыблемыми являются понятия контракт, договор, дело, ответственность, статус, своевременность, результат. Имеет место высокая степень законопослушания. Карьерный рост, зарплата, статус прежде всего зависят от формальных признаков – выслуги лет, усердия, результативности работы, образования, профессионализма, творчества, деловых качеств. Отношения внутри организации носят исключительно формальный, деловой характер. Личные связи, контакты, проблемы выносятся за пределы организации.

А вот российские организации известны всему миру пренебрежением к формальностям, постоянным стремлением их обойти. Руководитель и сотрудники организации могут друг друга не приветствовать, даже не разговаривать длительное время. Российский управленец может «с ног до головы обложить подчинённого», а тот – «послать начальника подальше». Одежда довольно часто не соответствует статусу. Документы, контракты иногда подписываются не глядя, порой фальсифицируются, а то и вовсе отсутствуют. Формальные отношения часто перерастают в неформальные. Руководитель организации может пьянствовать с подчинёнными в рабочее время, причём собутыльники – далеко не лучшие работники.

Он может запросто их использовать для ремонта собственной машины, квартиры и дачных дел. Приём на работу часто осуществляется не по формальным признакам (образование, стаж работы, профессионализм, способность решать сложные творческие задачи, управленческие качества), а по субъективным соображениям – лояльность и преданность руководителю, холуйство, преклонение, безропотность в выполнении любого, даже абсурдного задания, по звонку вышестоящего начальника или друга, внешняя привлекательность.

Карьерный рост также не соответствует формальным требованиям. Более успешную карьеру делают не профессионалы, а те, кто ближе к «телу» начальника, кто без оглядки его поддерживает, создаёт видимость работы, бегая по коридорам и перекладывая с места на место бумаги, услужничает, является членом его застольной компании, близким другом, приятелем, соседом, земляком. Во многих организациях формальное стимулирование труда отсутствует. Как ни работай – зарплата зависит от бюрократа. Захочет – повысит, не захочет – работай, хоть умри. Бездельники и неквалифицированные сотрудники порой получают больше, чем самоотверженные специалисты. Не случайно в российском лексиконе, да и общественном сознании, доминирует термин «получка», а не зарплата. То есть от кого-то получаешь, а не зарабатываешь собственными усилиями. Бездельники иронизируют над тружениками, утверждая: «Работа любит дураков!», про себя же твердят: «А мыто не дураки!». Нередко нахлебники, получающие дармовые (чужие) деньги, делятся с начальством. Разница в оплате труда управленца и подчинённого иногда достигает фантастических размеров.

В российских организациях преобладает эмоциональный, а не формально-рациональный подход к решению проблем. Бездельника жалеют, алкаша не выгоняют с работы, проворовавшегося берут на поруки или переводят в другое структурное подразделение, прогульщику безо всякого больничного листа выплачивают «получку». Разумеется, подобная картина свойственна не всем российским организациям, но она явно просматривается.

В настоящее время в России, в связи с глубоким изменением политических, экономических, социальных, идеологических и других условий идёт процесс формирования новой деловой, в том числе организационной культуры. Перенимается опыт как западных,

так и восточных стран, появляются собственные организационные новации. Но, к сожалению, процесс этот идёт очень медленно. Старое никак не хочет уходить в прошлое. Впрочем, не во всём идеальны социальные организации западных и восточных стран, но «российских организационных проблем» у них намного меньше, хотя имеются и свои сугубо специфические (китайские, японские, германские, американские).

Деление социальных организаций и организационных культур на такие типы, как западный, восточный, российский, можно принять, но с большими оговорками. Действительно, при таком подходе обнаруживается сходство основных культурных ценностей и форм поведения людей. Но при более внимательном, детальном изучении национальной специфики организаций, оказывается, что и на Западе, и на Востоке, и в других регионах можно осуществить более конкретную дифференциацию социальных организаций. В частности, можно выделить максимум сходства и родства в особенностях деятельности организаций и разделить их на следующие группы:

- Англоязычная: США, Великобритания, Австралия, Канада, Новая Зеландия;
- Германская: Германия, Австрия, Швейцария;
- Латиноевропейская: Франция, Италия, Испания, Португалия, Бельгия;
- Скандинавская: Норвегия, Швейцария, Дания, Финляндия;
- Ближневосточная: Греция, Турция, Иран;
- Тихоокеанская: Китай, Гонконг, Корея, Тайвань, Индонезия, Малайзия, Филиппины, Сингапур, Вьетнам;
- Латиноамериканская: Перу, Аргентина, Мексика, Чили, Венесуэла, Колумбия;
- Арабская: Бахрейн, Кувейт, Саудовская Аравия, ОАЭ;
- Восточноевропейская: Россия, Украина, Белоруссия, Молдавия (с оговорками сюда можно отнести Казахстан);
- Среднеевропейская: Польша, Чехия, Словакия, Болгария, Венгрия, Хорватия, Словения;
- Другие страны, не принадлежащие ни к одной группе (Япония, Израиль, Бразилия) и т.д.

Такую группировку осуществили С. Ровен и О. Шенкар.

Правда, начатая ими работа не доведена до логического завершения.

Следует отметить, что несмотря на существенную национальную специфику, в связи с процессами глобализации социальные организации различных стран начинают вырабатывать единые международные стандарты деятельности. Этот процесс, видимо, займёт немало времени. И то, вряд ли удастся стандартизировать абсолютно все аспекты жизнедеятельности. Менталитет народа нельзя быстро изменить никакими радикальными средствами. Так что, национальные особенности в деятельности социальных организаций будут ещё долго весьма существенными.

10.7. Тенденции развития социальных организаций в современном обществе

Общественная жизнь, как известно, не стоит на месте. Все элементы структуры общества постоянно развиваются, изменяются, приобретают новые свойства. Социальные организации являются одной из наиболее динамичных составляющих социума. За последние годы обнаружили себя следующие тенденции, причём как положительные, так и негативные.

- **Рост численности.** Интенсификация общественной жизни, возрастание потребностей индивидов и необходимость их качественного удовлетворения привели к небывалому увеличению количества социальных организаций, особенно в сфере обслуживания, которые готовы удовлетворить любые запросы людей от интимных до погребальных. Социальное пространство всё больше и больше поглощается организациями. Их экспансия стала тотальной. Вместе с тем, увеличение численности не означает роста качества деятельности. Немало организаций ставят перед собой цель добиться успеха любой ценой, лишь бы получить прибыль. Прогнозируется тенденция опережающего роста численности посреднических, виртуальных организаций над производственными, что приводит к стагнации количества производимой продукции и возрастанию её стоимости.

- **Рационализация деятельности организаций.** Чтобы выжить на рынке услуг, и не просто выжить, но и преуспевать – мак-

симально рационализируется деятельность социальных организаций. Сотрудникам организаций создается гибкий график работы, в том числе и на дому. Всё больше используются современная техника и новые технологии. Происходит узкая специализация деятельности. Многие организации способны быстро перестраиваться на новые виды производства и услуг.

- **Обострение конкуренции.** Рост численности социальных организаций неизбежно приводит к усилению конкуренции, ожесточённой борьбе на рынке социальных услуг. К сожалению, в этой конкуренции нередко преступаются правовые и моральные нормы, применяются методы обмана, угроз, шантажа, провокаций, а то и физического устранения соперников.

- **Ослабление государственного и общественного контроля за деятельностью социальных организаций.** Количественный рост организаций, а также демократизация общественной жизни неизбежно ведут к ослаблению общественного и государственного контроля за ними. Подобное нередко способствует созданию аферных фирм-однодневок, банков, акционерных обществ, виртуальных организаций, лже-вузов, тоталитарных сект, которые преследуют антисоциальные, нередко уголовно наказуемые цели.

- **Бюрократизация.** Всё больше проявляет себя тенденция к тому, что реальный контроль над организацией часто сосредотачивается в руках небольшой (порою теневой) группы управленцев, руководствующихся своими, а не общими интересами всех сотрудников организации и, тем более общества, которому организация должна служить. Подобное приводит к сверхобогатению верхушки организаций, нарушению нормального ритма её работы, огромной текучести профессиональных кадров, обману потребителей. Всё больше усиливается процесс деперсонализации управления организациями. Происходит максимальное усиление значимости производственной (экономической) функции в деятельности организаций и явное уменьшение социализирующей и контролирующей функций. Многие организации отходят от традиционных форм и методов работы, особенно связанных с моральными и эмоциональными аспектами. Это обнаруживает себя даже в таких организациях, как школы и высшие учебные заведения. Личность всё больше освобождается от групповых связей. Уменьшается влияние организации на личность, что нередко приводит к девиантным

формам поведения огромной массы людей.

- **Активная инновационная и маркетинговая направленность** деятельности социальных организаций, **усиление роли науки, научных методов** в решении производственных задач, а также проблем бизнеса.

- **Унификация и стандартизация принципов** производственной деятельности организаций в различных странах, при сохранении национальных особенностей и традиций. Вполне очевидной становится тенденция **укрупнения** организаций, их **экспансия** в различные страны мира, стремление к максимальному охвату географического пространства.

- **Возможность для личности большого и свободного выбора** организаций, которые удовлетворяли бы её запросы, прежде всего, в сфере быта, образования, досуга. Вместе с тем, возрастают проблемы, связанные с трудоустройством, высококвалифицированным и высокооплачиваемым трудом, конкуренцией, обостряемой огромными миграционными потоками трудовых ресурсов.

Нельзя сказать, что перечисленные тенденции развития социальных организаций абсолютно устойчивы и в равной степени, проявляются во всех обществах. Современный мир очень многообразен. В нём сосуществуют едва ли не все исторические формы социума – от примитивных, архаичных, до суперсовременных, демократических, постиндустриальных. Следовательно, в них социальные организации различны по форме и содержанию деятельности. Разумеется, перемены носят разную степень глубины и основательности. Но, тем не менее, перечисленные тенденции имеют очевидный, всё более набирающий силу характер.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие три смысла в понятие «организация» вкладывал А. И. Пригожин?
2. Каковы основные признаки социальной организации?»
3. В чём заключается производственная функция социальной организации?
4. Что представляет из себя вертикальная структура организации?
5. Какую классификацию социальных организаций предло-

жил Амитаи Этциони?

6. Имеются ли принципиальные различия между добровольными и утилитарными организациями?
7. Что представляют из себя виртуальные организации?
8. Сколько и какие именно признаки идеальной бюрократии выделил Макс Вебер?
9. Каковы виды современной бюрократии имеют место в социальных организациях согласно С. С. Фролову?
10. В чём проявляется национальная специфика социальных организаций?
11. Каковы характерные черты деятельности социальных организаций в России?
12. Чем отличается деятельность социальных организаций в странах Востока от западных стран?
13. Что такое организационная культура?
14. Каковы основные тенденции развития социальных организаций в современном обществе?

Темы докладов и рефератов

1. Понятие социальной организации.
2. А. И. Пригожин и теория социальных организаций.
3. Функции социальной организации.
4. Структура социальной организации.
5. Классификация организаций.
6. Добровольные, принудительные и утилитарные организации.
7. Формальные и неформальные организации.
8. Реальные и виртуальные организации.
9. Бюрократия в организациях.
10. Макс Вебер и теория идеальной бюрократии.
11. Роберт Мертон о бюрократии.
12. Современные классификации бюрократии.
13. Национальная специфика социальных организаций.
14. Социальные организации и организационная культура.
15. Тенденции развития социальных организаций в современном обществе.

Список литературы

1. Гайденко П.П., Давыдов Ю.Н. История и рациональность: Социология М. Вебера и веберовский ренессанс. – М.: Политиздат, 1991.
2. Казаринова Н.В. Филатова О.Г. Хренов А.Е. Социология. Учебник для вузов. М., 1999.
3. Масионис Дж. Социология. – 9-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
4. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: Хранитель, 2006.
5. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1998.
6. Смелзер Н. Социология. – М.: Феникс, 1994.
7. Фролов С.С. Социология организаций: Учебник. – М.: Гардарики, 2001.
8. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. – М.: Прогресс, 1969.
9. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005.

Глава 11. ЛИЧНОСТЬ

11.1. Понятие личности

Проблема личности, а если шире – проблема человека – является *самой главной и самой сложной* проблемой как социологии, науки вообще, так и собственного существования человека.

Начиная с глубочайшей древности, с мифологических времён, и заканчивая днём нынешним, тысячи выдающихся умов пытались разобраться в том, что такое человек, откуда он произошёл, почему он такой, а не другой, какова его судьба. Кто он – случайное явление, дитя природы, божественное творение или «продукт» общественных отношений?

Прочем, не только выдающиеся мыслители, но и каждый *нормальный* человек сотни раз в течение собственной жизни задавал и задаёт себе вопрос «Кто есть «Я»?», «Почему «Я» такой, а не другой?». Удовлетворительные ответы мало кто находил, во всяком случае, такие, с которыми все согласились бы или которые признала бы значительная часть людей.

В этом вопросе существует колоссальный разброс мнений. *Пожалуй, единственное, в чём они совпадают*, так это в том, что человек – это не какой-то фрагментик сущего, безликий винтик общественного механизма, а самый сложный феномен, что это фактически общество в обществе, целостная система (по Т. Парсонсу), более того целый мир, Вселенная, как утверждали мыслители эпохи Возрождения.

Ещё **древние греки** справедливо называли человека *малым космосом* или микрокосмосом, считали, что он – высшее чудо природы. В эпоху **Возрождения** человек тоже воспринимался как безмерное великое создание. Достаточно привести слова **Леонардо да Винчи**: «Я – есть целый мир».

Наши отечественные мыслители также рассматривали человека как сложнейшее создание. В частности **А.Н. Бердяев** утверждал, что личность человеческая более таинственная, чем мир; ее тайна, никому не известна до конца. «Вселенная, – писал он, – входит в человека, поддётся его творческому усилию как малой вселенной, как микрокосму. Человек и космос меряются своими сила-

ми как равные» [1, с. 295].

И даже в **марксизме**, где, казалось бы, знают всё или очень многое, человек рассматривался как предельно сложное существо, *как совокупность всех форм общественных отношений*.

В процессе познания человека философы, социологи, психологи, антропологи, представители других отраслей знаний обращали внимание на самые разные стороны человеческого существования и для этого выработали множество понятий, обозначающих различные аспекты человеческой жизни. Эти понятия неоднозначны, противоречивы, не всегда уместно используются. Мы ежедневно и ежечасно говорим и слышим: *человек, индивид, индивидуум, персона, лицо, индивидуальность, личность, субъект, актор* и т.п. Но чаще всего они употребляются без какого-то предельно точного смысла.

Молодежь этот лексикон явно расширила. Нередко можно услышать такие термины, как мужик, чувак, чувиха, лох... Есть еще покрепче или «круче», как любят выражаться молодые люди. Но если подходить к этим понятиям строго научно, то обнаруживается их далеко не одинаковый смысл, даже логическая несостоятельность.

Чтобы уяснить, что такое личность, необходимо хоть как-то разобраться в основных понятиях, за которыми стоят не просто слова, а конкретные смыслы человеческого существования. Сразу же предупредим, что их однозначного восприятия и общепризнанной трактовки нет. На уровне обыденного сознания они чаще всего выступают как равнозначные. Порой даже в основательных научных исследованиях эти обозначения употребляются как синонимы.

И все же некоторая тенденция в этом вопросе просматривается. В силу чего, важно уточнить названные понятия и уяснить, как они интерпретируются социологией.

Начнем с понятия *человек*. Это слово впервые появилось в недрах древнегреческой мифологии (антропос) и означало оно – наш, родной, близкий, свой – в противовес варвару, чужаку. Греческие философы преимущественно рассматривали человека как существо политическое (общественное), которому присущи разум и познавательные способности. Несмотря на многообразие трактовок феномена человека, к нашему времени сложились два основных взгляда на его понимание. *Первый* – человек рассматривается как

природное, биологическое, родовое существо. В этом смысле понятие «человек» равноположенное с такими понятиями, как обезьяна, верблюд, крокодил, волк, заяц. Как природное существо он подчиняется естественным законам, имеет немало общего с другими представителями природы. *Второе понимание* человека, бытующее в философии, включает в себя несколько составляющих: а) биологическую (анатомические, физиологические, генетические характеристики), б) психологическую (сознательную и бессознательную), в) социальную (включая различные действия, отношения), г) космическую (т.е. человека как высшего разумного существа в обозримой Вселенной).

Что касается социологии, то понятие **человек** используется в разных смыслах как для обозначения природного, так и социального, но всё же преимущественно его родовой характеристики. То есть *данное понятие фиксирует объективную сторону нашего бытия, нашу принадлежность к определенному виду и подчиненность законам развития природы.*

Понятие **индивид** (индивидуум) – символизирует *единичного человека, одну особь без каких-либо важных характеристик*. Слово индивид употребляется и по отношению к животным, и даже высшим растениям, т.е. ко всему тому, что не может быть расчленено без потери собственной сущности (один школьник, один студент). Индивид – это своего рода первый этаж человеческого здания, исходная подструктура личности.

Индивидуальность рассматривается как *своеобразие, совокупность качеств и отличительных свойств, выражающих сущность особенного отдельного индивида*. Это всё присущее конкретному человеку – и биологическое, и социокультурное, и психическое. Правда, термин индивидуальность социологами употребляется не так уж и часто. Для социологии главный интерес представляет личность.

Понятие «**личность**» неоднозначно, многогранно. Впервые личность стала предметом внимания в эпоху Возрождения. Если отбросить крайности, многие частности, то вырисовываются главным образом два контекста трактовки понятия личности – широкий и узкий:

В широком плане личность – это сверхприродное, социокультурное существо, представитель определённой общности

людей (скажем, личность студента, преподавателя, политика, крестьянина, француза, русского, американца, юноши, старика). Это приобретаемое общественное лицо человека, отражающее объективную сторону социального бытия. Оно выражается в слове «мы».

В узком смысле личность – это те общественные черты, признаки, свойства, отдельного социализированного индивида, которые усваиваются им и характеризуют его статусно-ролевую позицию, волю, мировоззрение, способности, моральные убеждения, жизненные поступки, нормы этикета, трудовые достижения и многое другое. Здесь личность выражается словом «я» и отражает субъективную сторону общественной жизни, её уникальность неповторимость. Говоря о соотношении личного и общественного, русский философ Владимир Соловьёв утверждал: «Общество есть дополненная, или расширенная личность, а личность – сжатое, или сосредоточенное, общество» [8, с. 65]. Кажется, что это очень удачное сравнение.

В литературе можно встретить и такую логическую оригинальную версию игры понятий человек, индивид, индивидуальность, личность.

1. Дескать, первый этап – каждый из нас рождается человеком, чем собственно отличается от всех живых существ (это как бы априори естественный этап).

2. Сразу же родившись, он становится индивидом, т. е. отдельной человеческой субстанцией (это – второй этап).

3. В процессе начального развития человек становится индивидуальностью.

4. Когда человек приобретает определённый социальный опыт, характеристики, качества – он становится личностью.

Версия, конечно, оригинальная, но далеко не бесспорная, поскольку, даже будучи личностью, мы, тем не менее, являемся представителями человеческого рода, индивидами и, конечно же, индивидуальностями. Так что вопрос остаётся открытым.

Субъективно для каждого из нас личность выступает как образ своего «я». И действительно, важно иметь в виду, что личность – это прежде всего «Я». Но не какое-нибудь «я», а зрелое, разумное мыслящее, самостоятельное, независимое, хорошо осознаваемое; «я», в котором в оптимальной мере сочетается *своё* *собст-*

венное, неповторимое и *специфическое* – коллективное (студенческое, преподавательское, врачебное...) и наконец – *общее* (немецкое, французское, русское). Сюда можно добавить ещё городское, сельское, возрастное, женское, мужское, рациональное и эмоциональное, политическое, материальное и духовное, эстетическое и правовое. В «Я» все названные выше компоненты интегрируются сложнейшим образом в обобщённо-неповторимый портрет, называемый **личностью**. Личность – это вечный компромисс между внутренним миром и внешними обстоятельствами, между общим и частным. Личность, по большому счёту, проявляется во всём: даже в голосе, походке, одежде, взгляде, улыбке, эстетических идеалах, манерах, но преимущественно всё же выражается в трудовых и политических делах, поступках, знаниях, мышлении, ценностях, репутации.

Итак, для социологов личность – это прежде всего социализированный индивид, более того социально развитый, активно действующий человек. Понятие «личность» более конкретно и более содержательно, чем понятие «человек», ибо оно отражает его общественную сторону. *Любой взрослый здравомыслящий человек является личностью.* Ею в основном индивид становится тогда, когда он усваивает основные правила и требования социума и придерживается их. Когда он способен самостоятельно жить и действовать по ним; нести ответственность за свои поступки.

Личность – это не просто слово, а понятие, достойное уважения и хорошего отношения. Видеть в человеке личность, значит делать его равным себе, а то и выше, требовать с него по высшим меркам социума, доверять ему.

Личность – это не количество, а качество человека. Индивид – это количество, а личность качество человека, развитость в нём социальных свойств. Быть личностью – значит быть ответственным, способным критически смотреть на себя, заглянуть в себя, увидеть себя со стороны, видеть собственные недостатки, быть готовым устранить их.

11.2. Структура личности

Личность – сложнейшая система, не менее сложная, нежели развитое общество. К тому же наряду с социальной человек обла-

дает также биологической и психической структурой. В силу этого попробуем кратко проанализировать различные подходы и аспекты структурности человека. Они весьма интересны, но противоречивы и не всегда убедительны. Начнём с биологической структуры.

Английский антрополог **Артур Кейф**, исследуя биологическое строение человека, обнаружил в нём 1065 признаков, причём 312 из них свойственны только человеку, 113 – общие с другими обезьянами, 354 – с орангутангами, 369 – с шимпанзе и больше всего общих признаков с гориллой – 385. Таким образом, биологическая структура человека поддается точному изучению.

Русский философ **Б. П. Вышеславцев** в работе «Вечное в русской философии», исследуя **иерархическую** структуру человека, выделил в нём семь онтологических ступеней (ступеней бытия): **физико-химическую; органическую** (биологическую); **психическую** (коллективно-бессознательную); **лично-бессознательную** (покоящуюся на фундаменте коллективно-бессознательного); **сознание** (сознательная душа, недуховная, животная душа, которая определяется как эгоцентрическая установка сознания, руководящая интересами); **духовное сознание, дух** (человек есть духовная личность, носитель и строитель культуры; для духа существует не только то, что для витального сознания «полезно» и приятно, но и то, что само по себе, т. е. «объективно», ценно и истинно). Седьмой ступенью человеческой личности является **человек «в себе», «самость» и «я сам»**. Об этой последней глубине трудно что-либо сказать. Самость есть последняя и высшая стадия, мистическая ступень в существе человека. Для науки, для рационального мышления, она не достижима и не доказуема... Поэтому почти постоянное сознание, сознательное Я, дух, ум, духовная личность считалась и считается высшей ступенью в структуре человеческого существа и последним выражением его сущности [см. 1. с. 284-285]. Как видим, структура человека в представлении Б. П. Вышеславцева крайне сложна.

Психическая структура человека весьма оригинально рассмотрена австрийским психологом Зигмундом Фрейдом. Прежде, нежели непосредственно перейти к её анализу, отметим следующее. З. Фрейд прекрасно понимал, что человек не обладает достоверной картиной собственного внутреннего устройства. (И это действительно так. Миллиарды людей и ныне мало что о себе знают!)

Тем более о глубинных подводных течениях, бурях, взрывах, кризисах, душевных катастрофах. Поэтому, взяв эту мысль на вооружение, он *решил показать человеческую личность как особую психическую целостность во всей её сложности и многоплановости*. Опираясь на идеи Ч. Дарвина и Г. Гельмгольца, радикально их преобразовав, он приложил их к психологии. В работах «Психология масс и анализ Я», «Я и Оно» австрийский психолог принципиально по-новому взглянул на личность человека.

З. Фрейд выделил в структуре личности, точнее, в структуре психики личности три основных компонента: **Оно** (Ид), **Я** (Эго) и **Сверх-Я** (Супер-Эго).

1. **Ид** (в переводе с латинского – «Оно») – означает исключительно примитивные, инстинктивные, врождённые аспекты человеческой психики. Ид функционирует целиком в бессознательном, (а бессознательное – это «преисподняя» психики) и тесно связан с инстинктивными биологическими явлениями (еда, секс, сон), которые наполняют наше поведение энергией.

Ид, как утверждает австрийский психолог, это нечто тёмное, хаотичное, не знающее социальной реальности, её морали, законов и правил. Оно – свободно от всяких ограничений. Ид является самой старой исходной структурой психики. Оно охватывает первичный генетический материал и сохраняет центральное значение для индивида на протяжении всей его жизни. Это как бы собственный особый внутренний мир. Ид выполняет немедленную функцию разрядки психической энергии, производимой биологическими побуждениями (особенно сексуальными и агрессивными). Разрядка получила название «принцип удовольствия».

Ид не ведает страха и тревоги, не прибегает к предосторожностям в выражении своей цели. И это представляет опасность, как для индивида, так и для общества в целом. Ид подобен слепому королю, который имеет власть, но чтобы ее реализовать опирается на приближенных. Ид не знает ничего, кроме «Я хочу». Ещё раз подчеркнём, что *Ид предопределен генетически*. Среди инстинктов, определяющих действия Ид, два важнейших: *самосохранения*, без которого живая система рухнула бы, и *инстинкт сексуальный*, обеспечивающий сохранение всего вида. Сексуальный инстинкт, названный **либидо**, З. Фрейд рассматривает в качестве основного. *Либидо – главный объяснительный принцип всех побуждений*,

страстей и бед человеческих.

Ид выполняет роль резервуара для всех примитивных инстинктивных побуждений и черпает свою энергию прямо из телесных процессов.

Ид формирует психический образ объекта, который, как правило, для него иррационален, нелогичен, фантастичен.

Если бы личность только руководствовалась Ид, то она не могла бы различить реальное от нереального, «себя» от «не-себя», образ и реальность (например: воду и мираж воды в пустыне). Поэтому Ид, наталкиваясь на сопротивление внешнего мира, начинает усваивать, осознавать (маленький ребенок), что есть этот мир. В Ид погружаются многие неосуществленные мечты, планы, идеи и в экстремальных ситуациях, во время операции например, они обнажаются. Многие из нас испытали подобное на собственном опыте.

Вторую подструктуру психики личности З. Фрейд называет Эго (Я). Эго – это результат индивидуального опыта. Я выступает как бы посредником, промежуточным звеном в структуре личности. Эго эволюционирует из Ид, получает от него свои очертания. Эго покоится на поверхности Ид. «Я не целиком охватывает Оно, – пишет З. Фрейд, – а покрывает его лишь постольку, поскольку система W образует его поверхность...» [9, 431]. Я олицетворяет то, что можно назвать разумом и рассудительностью, в противоположность к Оно, содержащему страсти. Я старается также соответствовать влиянию внешнего мира, оно стремится заменить принцип удовольствия, который властвует в Оно, принципом реальности [см. 9, 43].

Эго, следуя принципу реальности, вырабатывает механизмы, с помощью которых можно адаптироваться к среде, реагировать на её требования. Эго посредник между требованиями социальной среды и организма. *К функциям Эго* относится самосохранение организма, запечатление опыта внешних воздействий в памяти, избегание угрожающих влияний, контроль за требованиями Ид. Эго воспринимает бессознательные инстинкты и подчиняет их нормативам, требованиям общества, пытается реализовать получаемые импульсы в приемлемой для конкретной заданной ситуации форме. По сути, смысл *Эго состоит в социализации бессознательных человеческих инстинктов.* Эго обеспечивает безопасность организма, его самосохранение, благодаря принятию верных и своевременных

решений. Эго постоянно испытывает тревожность, напряжение и давление различных сил. *Спасается от них Эго с помощью различных «защитных механизмов» – вытеснения, рационализации, регрессии, сублимации.*

Вытеснение означает произвольное устранение из сознания чувств, мыслей и стремлений к действию. Они перемещаются в бессознательное и существуют в виде чувства тревожности, продолжая мотивировать поведение.

Рационализация – защитный механизм, функцией которого является маскировка, сокрытие от сознания личности истинных мотивов действий, мыслей и чувств для обеспечения внутреннего комфорта. Рационализация направлена на блокирование осознания тех мотивов, которые выступают как социально неприемлемые или неодобряемые. По мнению З. Фрейда рационализация является эффективным защитным механизмом на ранних стадиях развития личности. Злоупотребления рационализацией взрослыми приводит к неадекватному контролю поведения и неправильной оценке себя и окружающего мира.

Регрессия – соскальзывание на более примитивный уровень мышления или поведения.

Сублимация – один из механизмов, посредством которого запретная сексуальная энергия, перемещается на несексуальные объекты, разряжается в виде деятельности, приемлемой для общества и индивида. Например, творчество Эго испытывает на себе постоянное давление как со стороны Ид, так и со стороны *третьего компонента структуры личности*, названного З. Фрейдом **Супер-Эго** (Сверх-Я).

Супер-Эго – *это совокупность морально-нравственных установок общества, усвоенных личностью*. Данный компонент выполняет роль своеобразного внутреннего цензора. Эго раздирается между инстинктами, которые постоянно прорываются из Ид, и запретами, требованиями, благодаря которым Супер-Эго контролирует Эго. В этой борьбе Эго систематически прибегает к защитным механизмам (вытеснению, сублимации).

Поскольку Эго вырастает из Ид, ему надо за счёт чего-то развиваться и совершенствоваться, нормально жить. Для того чтобы нормально жить, эффективно функционировать в обществе личность должна владеть определёнными нормами, ценностями, эти-

кой. Причём такими, которые совместимы с принятыми в обществе или в ближайшем окружении. Подобное человеку от рождения не даётся, а присваивается и приобретает, говоря языком З. Фрейда, посредством формирования Супер-Эго. Следовательно, *Супер-Эго – есть компонент развития личности, представляющий собой итернализованную (приобретённую, вжитую в себя) версию общественных норм и стандартов поведения.* Австрийский психолог считает, что организм человека не рождается с Супер-Эго. Дети его приобретают, начиная с пятилетнего возраста, благодаря взаимодействию с родителями, учителями и другими «формирующими» субъектами. Супер-Эго является морально-этической силой личности, которая появилась в результате взаимодействия ребёнка с окружающим его социумом. Формально оно появляется тогда, когда ребёнок начинает различать «правильно» и «неправильно», узнаёт, что хорошо и что плохо, нравственно или безнравственно. Ребёнок учится приводить каждый свой поступок в соответствие с ограничениями, чтобы избежать конфликта и наказания. Постепенно мир его общения (садик, школа, сверстники, церковь) расширяется, а соответственно, и сфера Супер-Эго тоже увеличивается. Супер-Эго всё больше и больше становится индивидуальным отражением «коллективной совести» общества. Супер-Эго в значительной степени образуется благодаря идентификации ребёнка с отцом, который служит для него моделью

Супер-Эго, по мнению З. Фрейда, имеет две подсистемы: *совесть и идеал.* **Совесть** приобретает посредством родительских наказаний. Она включает способность к критической самооценке, наличие моральных запретов и возникновение чувства вины.

Идеал – вырастает из родительских одобрений и ведёт личность к высоким стандартам. И если цель достигнута, то подобное вызывает чувство самоудовлетворения и гордости.

В целом надо отметить, что сформировавшееся Супер-Эго пытается полностью затормозить любые общественно осуждаемые импульсы со стороны Ид, стремится направить человека к абсолютному совершенству в мыслях, словах и поступках. Короче говоря, Супер-Эго пытается убедить Эго в преимуществе идеалистических идей над реалистическими.

Взаимоотношения Ид, Эго и Супер-Эго можно проиллюстри-

ровать на следующем примере. Ид побуждает личность к активному деторождению, к продолжению рода. Супер-Эго обязывает иметь детей. Эго регулирует отношения Ид и Супер-Эго в этом вопросе. То есть Эго определяет, иметь ли детей и сколько конкретно их иметь.

Если Эго примет решение, а тем более совершит действие в пользу Ид, но в противовес Супер-Эго, то оно испытает наказание в виде укоров совести, чувства вины. Но поскольку Супер-Эго черпает энергию из Ид, то действует, довольно часто, жестоко, даже садистски.

3. Фрейд рассматривал организм как сложную энергетическую систему, управляемую законом сохранения энергии. В этом как раз и проявилось влияние идей Г. Гельмгольца. Если либидо остановлено в одном проявлении, то оно неизбежно должно произвести какие-то другие эффекты. Супер-Эго обеспечивает социальную приемлемость этих эффектов. В том числе символов. Всё, что человек делает, творит (произведения литературы, искусства), является, по Фрейду, символизацией вытесненных в подполье бессознательных потребностей.

Другой формой являются социальные чувства – несексуальный вариант эмоциональных отношений между членами группы, например, альтруистическая любовь, дружба, которые, по З. Фрейду, представляют собой превращенные формы сексуального.

В целом надо заметить, что структура личности, согласно теории З. Фрейда, неоднозначна и вызывает как у исследователей, так и простых читателей и почитателей австрийского психоаналитика множество вопросов.

Несмотря на то, что Фрейд явно преувеличивал роль бессознательного, под конец жизни он всё-таки воздал должное рациональному, которое поглотило иррациональное, бессознательное. Об этом свидетельствует последний шаг великого учёного. По его просьбе лечащий врач сделал два укола, которые положили конец его страданиям от тяжёлой болезни. Это случилось 21.09.1939 г.

Что касается **других представлений** о структуре личности, то здесь картина не менее сложная. Следуя антропологическому принципу описания признаков, социологи и психологи стремятся подсчитать черты и свойства социокультурного характера, присущие человеку. Исследователи насчитали их не менее 1500.

Более того, все эти черты и свойства систематизируются по характеру направленности и выделяются в подструктуры (подсистемы личности).

Идя таким путем, с некоторыми оговорками можно выделить четыре подструктуры: *опыта, ценностную, эмоциональную, поведенческую*.

В подструктуре опыта главную роль играют *знания, навыки, умения, освоенные нормы и правила жизни, реальные достижения, статусно-ролевые характеристики, принадлежность к общностям, личное мнение* и др. Короче говоря, подструктура опыта – это то, что реально усвоено личностью в предшествующий период.

Ценностная подструктура личности преимущественно включает в себя такие элементы, как *интересы, установки, предпочтения, ориентации, идеалы, смыслы, веру, совесть, ответственность, справедливость, честь, достоинство, выбор, долг* и многое другое. В сущности, это то, к чему в помыслах стремится личность.

Эмоциональная подструктура включает *переживания, умение владеть собой, уверенность, импульсивность, увлеченность, радость, грусть, впечатлительность, гнев, страх, отвращение, удивление, печаль, оптимизм, наслаждение, любовь, боль* и многое другое.

Поведенческая подструктура интегрирует в себя, прежде всего, *целеустремленность, коммуникабельность, ответственность, дух состязательности, умение пользоваться свободой, творчество, критичность, уверенность, способность изменять себя, хитрость, позерство, тщеславие, независимость, самостоятельность, прагматизм, принципиальность, коллективизм, индивидуализм, избирательность, активность, пассивность* и многое другое. Таким образом, поведенческая подструктура отражает то, как реально действует личность.

Вышеобозначенные подструктуры личности опираются на **психическую подструктуру** (*память, гибкость, особенности мышления, оперативность, любопытство ощущения* и другое). И, разумеется, на **биологическую подструктуру** (*рост, вес, пол, здоровье, расовые черты* и др.)

Названные черты и свойства личности не просто имеются в

наличии у конкретного человека, они определённым образом генерируются и проявляются в реальной практике повседневной жизни.

Часть из них может просто пассивно присутствовать в индивиду (содержаться внутри сознания) и срабатывать только в отдельных эпизодах. Часть же регулярно проявляется в деятельности. Иначе говоря, в человеке существуют как бы два мира – внутренний и внешний.

Мы судим о том или ином человеке скорее всего, по внешним проявлениям его поведения, поскольку проникнуть во внутренний мир крайне сложно. Между этими двумя мирами существует фундаментальное противоречие. Внутренний мир студента понимает, что нужно учиться, а внешний этого не демонстрирует. «Авось как-нибудь обойдётся».

Внутренне человек понимает, что нельзя оскорблять, воровать, убивать, а в повседневных делах подобное происходит. Личность часто раздваивается, воюет сама с собою. «Я» часто бывает расколотым, раздвоенным. Разрыв между словом и делом у некоторых людей является нормой. Поэтому личностная жизнь есть постоянное преодоление внутреннего «я», его облагораживание, совершенствование, страшная борьба с самим собой. И в этом деле огромную роль играют интересы, потребности, идеалы, смыслы, ценности, избирательность.

Итак, в данном варианте, структура личности – это невидимая связь, сеть огромного количества составляющих: общественных, индивидуальных, групповых, которая постоянно изменяется. Это композиция, мозаика, которая активно движется. Она мало устойчива, трудно определяема, слабо замеряема. И всё же как тенденция она существует и на индивидуальном, и на социальном уровнях. Перечисленные составляющие структуры варианты. Благодаря такой структуре, её анализу, мы способны отличить одну личность от другой, представителя одного общества от другого.

Имеет место весьма оригинальная **социопсихологическая модель структуры личности**, разработанная английско-американским учёным Рэймондом Кеттелом в рамках так называемой *структурной теории черт личности*. По Р. Кеттелу – ядро личности обуславливают 16 личностных факторов. А сама личность у Р. Кеттела – это то, что позволяет нам предсказать поведение индивида в данной ситуации.

Теория личности должна учитывать многочисленные черты, составляющие индивидуальность, причём как наследственные, так и формирующиеся в результате влияния окружающей среды.

Теория личности должна строиться на факторном анализе, т.е. на строгих методах исследования и точных измерениях посредством уравнения спецификации. Поведение человека можно предсказать с помощью такой формулы:

$$R = f(S,P),$$

где R – это природа специфичной ответной реакции человека;

f – некая неопределённая функция;

S – стимулирующая ситуация в конкретный момент времени;

P – структура личности.

Черты личности, согласно Р. Кеттелу, можно классифицировать на общие и уникальные.

Общие – это те, которые в разной степени присутствуют у всех представителей одной и той же культуры (например, самооценка, интеллект).

Уникальные – имеющие место у одного или очень немногих. Например, стремление собирать спичечные коробки.

Более чем на две трети характеристики личности зависят от окружающей среды и на одну треть – от наследственности. В основном каждая личность обладает шестнадцатью характеристиками: 1) отзывчивость-отчуждённость; 2) интеллект; 3) эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость; 4) доминантность – подчинённость; 5) рассудительность – беспечность; 6) сознательность – безответственность; 7) смелость – робость; 8) жестокость – мягкость; 9) доверчивость – подозрительность; 10) мечтательность – практичность; 11) дипломатичность – прямолинейность; 12) склонность к опасениям – спокойствие; 13) радикализм – консерватизм; 14) самодостаточность – конформизм; 15) недисциплинированность – контролируемость; 16) расслабленность – напряженность.

Посредством черт личности можно описать не только от-

дельных людей, но и социальные группы, к которым они принадлежат. Можно так же исследовать этносы, нации, общество в целом, однако, подобная задача относится к числу невероятно сложных.

Правда, несмотря на множество вариантов структуры личности, сказать с уверенностью, что эта структура полностью соответствует реальности, мы не можем. Слишком это сложный и утончённый вопрос. Он требует своего дальнейшего углублённого исследования.

В заключение этой части главы ещё раз особо отметим, что проблема структуры личности крайне сложна и неоднозначна как в аспекте её теоретического исследования, так и в практическом плане. И нельзя с абсолютной уверенностью сказать, что по состоянию на сегодняшний день имеется её вполне удовлетворительное решение. Все вышесказанные варианты (начиная от З. Фрейда и заканчивая Р. Кеттелом) являются не более чем гипотетическими, версиями, поисковыми, но вместе с тем интересными. Знать их суть студенту весьма полезно.

11.3. Типы личности

Каждый человек являет из себя уникальную, неповторимую личность. Учитывая, что на нашей планете более 6 млрд людей, то можно сказать, что имеется громаднейшее количество личностей. Нечто подобное имело место и в прошлом. Вместе с тем, чтобы исследовать некие сходства, общие черты, свойства, присущие определённым категориям людей, ученые уже в глубокой древности предпринимали попытки типологии личностей, беря за основу те или иные критерии. Имеется множество разных типологий, однако, ни одна из них не является абсолютной, универсальной, общепризнанной, и, соответственно, не отражает во всём многообразии бесконечный космос человеческой личности.

Тем не менее, есть интересные наработки по этому вопросу, и на некоторые из них обратим внимание. Прежде всего, заметим, что типология бывает:

1. **Психологической** – по типу темперамента – холерика, сангвиника, флегматика, меланхолика; экстраверты, интроверты;

2. **Астрологической** – с ориентацией на вземные силы и факторы – стрельцы, овны, весы, раки и т.п.
3. **Художественной** – с ориентацией на творчество или консерватизм – романтики, классики;
4. **Социологической**, где за основу берутся социальные ориентации, культурные ценности, принадлежность к общностям, типы социальных действий, типы обществ и другие критерии.

Грубую типизацию создала сама жизнь – крестьянин, рабочий, художник, воин, горожанин, семьянин и т.д.

Первая (**астрологическая**) попытка типологии была предпринята в **Древнем Востоке**, с помощью так называемых тригонов четырёх элементов – *воздуха, воды, земли, огня*. Тригон воздуха состоит из трёх воздушных знаков Зодиака – Водолея, Близнецов и Весов. Тригон огня – из Овена, Льва и Стрельца и т.д. Тот, кто родился в этих тригонах, отчасти обладает их воздушной и огненной природой, а это, в свою очередь, определяет соответствующие темперамент и судьбу. То есть типология древности связана с космосом внешними природными обстоятельствами. Наблюдения автора, в частности за Весами, Раками, Стрельцами позволяют судить о значительной степени правомерности подобной типологии, хотя, разумеется, есть и существенные натяжки.

Психологическая типология также имеет давнюю традицию. Попытка классификации психологических типов относится к эпохе Античности. Она была предпринята древнегреческим врачом **Гиппократом** – основателем медицины, а затем развита римским врачом **Галеном** во II в.н.э. Гиппократ считал, что человеческое тело состоит из четырёх элементов – *воздуха, воды, огня и земли*. В соответствии с этими элементами в живом организме обнаружены четыре субстанции – кровь, флегма, желтая желчь и чёрная желчь. Гален пришёл к выводу, что если установить (или изменить) определённые пропорции этих четырёх субстанций, то все люди могут быть разделены на четыре класса (**четыре типа темпераментов**).

1. Те, у кого преобладает *преобладание крови*, принадлежат к типу **сангвиников**.
2. *Преобладание флегмы* (слизи) относит к **флегматическому** типу.
3. *Жёлтая желчь* делает человека **холериком**.

4. *Черная желчь* приводит к появлению **меланхолического** типа.

В наше время принято считать, что **сангвиник** характеризуется высокой психологической активностью, энергичностью, работоспособностью, быстротой и живостью движений, разнообразием и богатством мимики, быстрым темпом речи. Сангвиник стремится к частой смене впечатлений и быстро отзывается на окружающие события. Он общителен, у него быстро возникают и быстро сменяются положительные эмоции. Неудачи переживает легко и быстро. Русский физиолог И.П. Павлов считал, что у сангвиников возбуждательный и тормозной процессы достаточно сильны, уравновешены, подвижны. При неблагоприятных условиях и отрицательных воспитательных влияниях подвижность может вылиться в отсутствие сосредоточенности, неоправданную поспешность поступков.

Холерик характеризуется *высоким уровнем психической активности*, энергичностью действий, резкостью, стремительностью, силой движений, их быстрым темпом, порывистостью. Холерик склонен к резким сменам настроения, проявлениям вспыльчивости. Он нетерпелив, подвержен эмоциональным срывам, иногда бывает агрессивным. И.П. Павлов относил холерика к сильному неуравновешенному типу. При отсутствии надлежащего воспитания недостаточная эмоциональная уравновешенность может привести к неспособности контролировать свои эмоции в трудных жизненных обстоятельствах.

Флегматик характеризуется низким уровнем психической активности, медлительностью, невыразительностью мимики. Флегматику трудно переключиться с одного вида деятельности на другой и приспособиться к новой обстановке. У него преобладает спокойное, ровное настроение. Чувства и настроение обычно отличаются постоянством. При неблагоприятных условиях у флегматика может развиваться вялость, бледность эмоций, склонность к выполнению однообразных привычных действий. Согласно учению И.П. Павлова, флегматика отличает сильный уравновешенный инертный тип нервной системы

Меланхолик характеризуется *низким уровнем психической активности*, замедленностью движений, сдержанностью мимики и речи, быстрой утомляемостью. Меланхолика отличает высокая эмоциональная (интенсивность) глубина и устойчивость эмоций

при слабом их внешнем выражении, причём, преобладают отрицательные эмоции. При неблагоприятных условиях у меланхолика может развиваться повышенная эмоциональная ранимость, замкнутость, отчуждённость. И.П. Павлов считал, что у представителей меланхолического темперамента преобладает *тормозной процесс, при слабости* как возбуждения, так и торможения.

Большую популярность в научной среде, да и среди обычных граждан, приобрела типология личностей на *экстравертов и интровертов*. Такую типологию предпринял английский философ и психолог **Ф. Джордан**; швейцарский психолог **К. Юнг**, английский психолог **Г. Айзенк**.

Экстраверты – люди, ставящие себя, своё собственное «Я» в подчинение объекту; «Я» для них почти всегда имеет второстепенное значение, внутренний личностный процесс является лишь придатком к объективным событиям. Экстраверты ориентированы на окружающий мир; они непосредственны, активны, шумны, оптимистичны, общительны, прямолинейны, являются хорошими организаторами, душой компании; ориентируются на внешнюю оценку; для них собственное «Я» тогда что-нибудь значит, когда оно что-то значит для других;

Интроверты – люди, которые в самом общем плане почти всегда стремятся поставить собственное «Я», личный интерес на первый план; ценность объекта для них имеет второстепенное значение. Интроверты необщительны, замкнуты, социально пассивны, склонны к самоанализу, трудно адаптируются, осторожны, педантичны, лучше справляются с работой, постоянно стремятся к самосовершенствованию. Для интроверта не важно, как его оценивают другие – главное, чтобы он достойно выглядел в своих глазах, нравился самому себе.

К. Юнг отмечает, что разделение на экстравертов и интровертов весьма общее, поэтому следует учесть и основные психологические функции – мышление, чувство, ощущение, интуицию. Если первое и второе соединить, то получится восемь типов – экстравертно-мыслительный, экстравертно-интуитивный, интровертно-мыслительный и т.д. [см 12, с. 402-492].

Г. Айзенк делил экстравертов и интровертов на два вида – стабильный и невротичный. И та, и другая типология получила широкое признание.

Немецко-американский социолог и психолог **Эрих Фромм** выделил два типа социального характера, т.е. два типа личности, преобладающие в современных обществах. Основу этих типов составляет взаимодействие экзистенциальных (жизненных) потребностей и социального контекста, в котором живут люди. Фромм разделил их на *непродуктивные (нездоровые) и продуктивные (здоровые) типы личности*.

К типу **непродуктивных** относятся такие виды: *рецептивный, эксплуататорский, накапливающий и рыночный*.

Категорию **продуктивных** представляет тип идеального психического здоровья и понимания.

Э. Фромм отмечал, что ни один из этих типов характера не существует в идеальном виде.

- **Рецептивные** типы убеждены в том, что источник всего хорошего в их жизни находится вне их самих. Они открыто зависимы и пассивны, не способны делать что-либо без посторонней помощи и думают, что их основная задача в жизни скорее быть любимым, чем любить. Они доверчивы, сентиментальны, но могут быть оптимистичными и идеалистичными.
- **Эксплуаторские** типы берут всё, что им нужно или о чём они мечтают, силой и изобретательностью. Они тоже не способны к творчеству и поэтому добиваются любви, обладания, идей и эмоций, заимствуя всё это у других. *Негативными чертами* у этого типа является агрессивность, надменность, самонадеянность, эгоцентризм, склонность к соблазнению. К *положительным качествам* относятся уверенность в себе, чувство собственного достоинства и импульсивность.
- **Накапливающие** типы личности характеризуются тем, что они пытаются обладать как можно большим количеством материальных благ, власти и любви; они стремятся избегать любых поползновений на свои накопления. В отличие от первых двух типов, «накопители» тяготеют к прошлому, и их отпугивает всё новое. Они ригидны, подозрительны, упрямы. Правда, они могут быть лояльными, сдержанными, предусмотрительными.
- **Рыночный** тип исходит из убеждения, что личность оце-

нивается как товар, который можно продать или выгодно обменять. Эти индивиды заинтересованы в сохранении приятной внешности, знакомствах с нужными людьми и готовы продемонстрировать любую личностную черту, которая повысила бы их шансы на успех в деле продажи себя потенциальным заказчиком. Их отношения с окружающими поверхностны; их девиз: «Я такой, каким вы меня хотите видеть». Эти люди – бестактны, бесцельны, неразборчивы в средствах, опустошенны. Их положительные качества – открытость, любознательность, щедрость. «Рыночная личность – продукт современного капиталистического общества», – отмечает Э. Фромм.

- **Продуктивный** тип – это конечная цель человечества, идеал. Этот тип – независимый, честный, спокойный, любящий, творческий и совершающий социально полезные поступки. Он способен к продуктивному логическому мышлению, любви и труду. Продуктивные личности любят всё живое на земле (биофилия). Они заботливы, ответственны, уважают знание. Это творческие самовыраженные люди. У них зрелая ценностная структура характера. Согласно учению Э. Фромма, вряд ли кто из живших или живущих достигал всех характеристик продуктивной личности. Но в результате коренной социальной реформы продуктивная ориентация может стать доминирующей [см. 12, с. 61-96].

У Ральфа Дарендорфа типология сводится к четырём следующим типам личности:

- **Homo faber** («человек производящий» в традиционном и постиндустриальном обществах);
- **Homo consumer** («потребитель» в современном массовом обществе);
- **Homo soveticus** (человек, зависящий от государства в тоталитарном режиме);
- **Homo universalis** (человек, плодотворно занимающийся разными видами деятельности) и др.

Роберт Мертон осуществил типологию личности, взяв за основу цели, к которым должен стремиться человек как член данной общности и культуры. В зависимости от принятия и непринятия

целей общества, путей и средств их достижения он выделил 5 типов:

- 1) **конформист,**
- 2) **новатор,**
- 3) **ритуалист,**
- 4) **изолированный**
- 5) **мятежный** [см. 5, с. 254-277].

В социологической и околосоциологической литературе встречается множество иных типологий. Например, личности делятся на: *гедонистов, дионисийцев, ригористов, экзистенциалистов, альтруистов, эгоистов*. Учитывая важность социального действия для общественных отношений, можно было бы взять за основу типологии выделенные М. Вебером типы социального действия. Картина получится весьма впечатляющей.

1. *Целерациональный тип.*
2. *Ценностнорациональный тип.*
3. *Традиционный тип.*
4. *Аффективный тип.*

Подобного рода типы личностей весьма отчётливо можно увидеть в реальной практике жизни. Не исключена типология личности и на основе типов обществ. Например, *личность доиндустриального, личность индустриального и личность постиндустриального общества*. Правда, подобного рода типология будет весьма абстрактной.

Разумеется, в таких типологиях найдётся место и *композитному* типу, т.е. такому, который сочетает в себе различные черты названных выше типологий.

На уровне обыденного мышления имеет место стихийная типология, где есть место служакам, правоборцам, подхалимам, предателям, интриганам, доносчикам, клеветникам, трудягам, самоотверженным и т.п.

11.4. Личность современного человека и тенденции её развития

Всякая типология относительна и приблизительна. Это известно и не искушенному в социологии человеку. Но даже если и

принять любую из них как очень надёжную и жизненную, то необходимо иметь в виду, что в каждую историческую эпоху тип личности имеет весьма существенное своеобразие. Скажем, экстраверт второй половины XIX и экстраверт начала XXI века – это совершенно разные или основательно различающиеся люди. И само собой напрашивается вопрос: «Какова же она современная личность, какие черты ей присущи?»

Над подобным вопросом размышляли и социологи, и психологи, и писатели, да и просто обычные люди. Картина получается далеко неоднозначной.

Автор данного пособия проанализировал широчайший круг источников. Студенты МИФИ под его руководством провели ряд исследований на эту тему.

На основе полученного материала мы решили обрисовать два типа качеств современного человека, а по большому счёту два типа личности – *положительный и негативный*. Конечно, крайности, – скажет читатель и будет прав. Но на то и существует типология.

Основные черты преимущественно **положительного** типа личности можно свести к следующим.

- Максимальное осознание современности, обладание глубоким сознанием и пониманием наших дней.
- Ориентация на настоящее и будущее, а не на прошлое.
- Свобода от традиционных авторитетов. Отсутствие страха и дискомфорта от быстро меняющегося мира. Готовность к принятию новых идей, даже самых радикальных, неожиданных.
- Высокая степень самостоятельности и независимости в принятии решений. Это тот человек, который, говоря словами И. Канта, «имеет мужество пользоваться собственным умом».
- Глубокий интерес к общественным проблемам – политическим, экономическим, социальным, духовным. Стремление быть непосредственным или хотя бы опосредованным, но обязательно активным участником их обсуждения и решения. Современный человек – это деятельная личность.
- Рациональность во всех делах, стремление к знаниям, универсальной и профессиональной образованности.

- Стремление к долгосрочному, среднесрочному и краткосрочному планированию своей деятельности как в личном, так и в общественном плане.
- Постоянное стремление к повышению своего социального статуса, увеличению ролевых функций; желание быстро сделать карьеру.
- Огромный интерес к информации, умение давать ей объективную интерпретацию, выявлять подлинное, истинное и ложное. Это постоянно познающая личность, в том числе познающая себя.
- Основательное знание техники, технологий, высокая компьютерная и в целом техническая грамотность.
- Существенная избирательность в определении непосредственной социальной среды как в групповом, так и в личном плане. Огромная роль частной жизни и личной свободы.
- Высокое чувство собственного достоинства, личного авторитета.
- Ориентация на правовые методы решения собственных и общественных проблем.
- Стремление к комфорту, удовольствию, шикарному образу жизни, завышенные материальные притязания.

Современный человек – это открытый и прямой человек, который, не скрывая, говорит о своих притязаниях на женщину (мужчину), работу, должность, власть, богатство, отдых. Он меньше лукавит, а прямо заявляет о своих претензиях, желаниях, установках, идеалах. Он стремится к максимуму благ, высокому комфорту при минимуме затрат. Чувство стыда, как и моральный фактор жизни личности в целом, явно отеснены на второй план, причём не только в отношениях с незнакомыми собратьями по обществу, но и с ближайшими родственниками, друзьями, коллегами по работе.

Что касается преимущественно **отрицательного** типа личности, то в нём есть немало черт, присущих и положительному типу. Он такой же прагматик во всех делах, только во много крат больший. Его прагматизм постоянно граничит с уголовщиной или «аморалкой». Система ценностей приобретает такой вид: «Моё и

мне – любой ценой». Он стал абсолютным прагматиком в семейных делах. Женится (выходит замуж) не только и не столько по любви, но по максимальной выгоде. Духовный союз заменен на юридический контракт. Семейный бюджет также стал договорным, дифференцировался. Едва ли не нормой стало иметь любовниц (любовника). Все больше утрачивается духовность и душевность во взаимоотношениях с детьми. Более того, такой человек жениться или выходить замуж не спешит. Заводить детей не очень-то хочет. С элементарной простотой и непосредственностью разводится. Примерно так же вступает в повторный брак, затем в третий, в пятый и десятый. Многие вообще не женятся и не выходят замуж по той причине, что семья, якобы ограничивает их свободу и требует дополнительного напряжения. Заключают противоестественные гомосексуальные браки. Отношения с родителями переводятся в формальное русло. Их, престарелых, немощных можно «спихнуть» в специальные учреждения, по нескольку лет не общаться, не видеться, просто забыть «предков». Такая личность по настоящему учиться не хочет. Учит только то, что имеет прагматический смысл. Учится при минимуме затрат (шпаргалки, взятки за сдачу экзаменов – для него норма). А ещё лучше – купить диплом. Работу ищет денежную. Хорошо бы ничего не делать и побольше урвать любыми способами. Профессиональная самоотдача минимальна. Чувство долга перед близкими и перед обществом притупилось. Жертвовать собой не хочет. Физического труда избегает. Как живут другие, его не беспокоит. О нуждающихся и страждущих старается не думать. К природе относится потребительски. Всё из неё буквально выколачивает. Общественное достоинство пытается сделать своим. Налоги платить не хочет. При жизненных неудачах ненавидит всех, включая себя. Может шуметь, грохотать в своём обиталище, не думая о покое соседей. Запросто оставляет свой автомобиль на дороге или у подъезда, так, что не выйти и не пройти.

Главы государств или губернаторы, принадлежащие к негативному типу запросто занимаются коррупцией, отдают «общественные куски» родным или близким, неразборчивы в сексуальной жизни. Способны на дикие шокирующие пьяные выходки в общественных местах и считают возможным участвовать в свадебных церемониях гомосексуалистов.

Судья, а их тоже немало среди негативных личностей, не на-

ходит состава преступления там, где оно очевидно. Наркоман убивает старика, чтобы забрать у него какие-то денежные крохи для очередной «подзарядки». Мать продаёт ребенка, чтобы поправить своё финансовое положение. Обиженный студент или школьник берёт оружие и жестоко расправляется со своими однокурсниками, одноклассниками, преподавателями, а то и первым встречным. Ни за что, ни про что может лишиться жизни три десятка человек. Горемедики вырезают у абсолютно здоровых людей органы, чтобы потом продавать их. Они иронично смотрят на доставленного умирающего в больницу и, ссылаясь на то, что никакой «Клятвы Гиппократата» они не давали, не оказывают ему необходимой помощи. Сын-офицер «заказывает» мать и отца киллеру, чтобы поскорее стать хозяином квартиры. Новоявленный экстрасенс, называющий себя Христом, за деньги обещает оживить детей, погибших от рук террористов, или, одурманив верующих идеей «конца света», увлекает на изоляцию от остального общества в подполье.

Законодатели получают взятку, чтобы повысить тарифы на коммунальные услуги своим же избирателям. Они принимают законы, направленные против народа. Лидеры партий продают мандаты проходимцам-предпринимателям и преступникам, дабы те получили депутатскую неприкосновенность.

Узловский преподаватель наладил систему взяток и поборов со студентов за самый элементарный зачёт. Другой же, наоборот, ставит зачёт всем подряд, не зная, кто это – студент, или просто прохожий, при этом брезгливо говорит: «Плевать на всё». Другой – может пьяным приходиться в студенческую аудиторию, совершенно неподготовленным к занятиям.

Военачальники продают оружие врагам, от которого потом сами же и их солдаты погибают. Представители органов правопорядка вместо того, чтобы бороться с преступностью, сами становятся частью преступного мира. Таможенники систему государственного контроля превратили в бизнес.

Кажется в одно мгновение, хотя на самом деле за 20 лет, сформировалось поколение мужчин **«охранников-пофигистов»**, которых с полным правом можно назвать особым (разумеется, негативным) типом личности. В последние годы, едва ли не самой популярной профессией в России стала охрана объектов и субъектов. Все (за редким исключением), кто не имеет хорошего образо-

вания и профессии, кого выгнали из армии, ФСБ и милиции, сокращенные и уволенные, кинулись охранять не важно кого и что. Неплохой по российским меркам заработок, во всяком случае, больше, чем у профессора, инженера или врача. Иные охранники известных персон (шутка ли сказать!!!) *относят себя к элите*. Но хуже всего то, что ряды охранников – это ещё и главное обиталище преступников, преступных банд, шаек, группировок. Такое впечатление, что в России появился новый класс, который скоро будет делегировать «своих» в представительные и исполнительные органы власти.

Конечно, сказанное выше несколько утрировано. Однако *тенденции к прагматизации, деморализации, комфортизации жизнедеятельности человека вполне очевидны*.

Само собой разумеется, напрашивается вопрос: «Стал ли человек лучше со времён Будды, Конфуция, Солона, Сократа, Платона и Христа?». Скорее всего, нет. Ведь как обманывали, так и обманывают, как воровали, так и воруют, как убивали, так и убивают. Более того, этот негатив увеличился многократно. Разница лишь в том, что делают всё это более изощрённо, утончённо, прикрываясь правом, свободой, демократией, реформами, необходимостью, обещаниями светлого будущего и ещё много чем.

Да, человек стал образованнее, знает намного больше, действует быстрее, сообразительнее. Но прибавила ли образованность совести, чести, доброты? Вопрос остаётся открытым.

Вопросы для самоконтроля

1. Почему проблема личности относится к числу самых сложных?
2. Какой смысл вкладывают социологи в понятия «индивид», «индивидуальность», «человек», «личность»?
3. Чем отличаются широкий и узкий аспекты трактовки личности?
4. Какие подходы к пониманию структуры личности имеются в философии, психологии и социологии?
5. Какова структура личности по З. Фрейду?
6. Что такое сублимация?
7. В чём заключается смысл социопсихологической модели

- структуры личности Р. Кеттела?
8. Какие типологии личности получили широкое признание в современной науке?
 9. Чем отличается флегматик от меланхолика?
 10. Кто такой интроверт?
 11. Какие качества экстраверта достойны подражания?
 12. Какие типы социального характера выделяет Э. Фромм?
 13. Что представляет из себя эксплуататорский тип характера по Э. Фромму?
 14. Homo faber – кто это?
 15. Кем лучше быть студенту – ригористом или альтруистом?
 16. Каковы положительные и негативные черты личности современного человека?

Темы докладов и рефератов

1. Проблема личности как фундаментальная научная идея.
2. Социологическая трактовка личности.
3. Структура личности.
4. З. Фрейд о структуре человеческой психики.
5. Типология личности.
6. Типологии личности в древности.
7. Психологические типы К. Юнга.
8. Эрих Фромм о типах социального характера.
9. Типология личности Ральфа Дарендорфа.
10. Сравнительный анализ различных типологий личности.
11. Личность современного человека.
12. Негативный тип современного человека.
13. Личность студента.
14. Личностный идеал женщины и мужчины.

Список литературы

1. Бердяев Н. А. Смысл творчества // Философия свободы. Смысл творчества. М.: Издательство «Правда», 1989.
2. Вышеславцев Б. П. Вечное в русской философии // Этика преображённого Эроса – М.: Республика, 1994.

3. Кон И. Открытие «Я». – М.: Политиздат, 1978.
4. Кравченко А. И. Социология. – М.: 2000.
5. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ Москва: Хранитель, 2006.
6. Смелзер Н. Социология. – М.: Феникс, 1994.
7. С чего начинается личность / Под общ. ред. Р. И. Косолапова. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1984.
8. Соловьёв В. С. Оправдание добра. Нравственная философия // Сочинения в 2-х т. Т. 1. – М.: Мысль, 1990.
9. Фрейд З. Я и Оно // Психология бессознательного. М.: Просвещение, 1990.
10. Фромм Э. Иметь или быть? – М.: Прогресс, 1990.
11. Фромм Э. Душа человека. – М.: Республика, 1992.
12. Фромм Э. Психоанализ и этика. – М.: Республика, 1993.
13. Торндайк Э., Уотсон Джон Б. Бихевиоризм. – М.: ООО «Издательство – ЛТД», 1998.
14. Юнг К. Г. Проблемы души нашего времени. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994.
15. Юнг К. Г. Психологические типы. – М.: Издательская фирма «Прогресс – Универс», 1995.

Глава 12. СОЦИАЛИЗАЦИЯ

12.1. Понятие и признаки социализации

В предыдущей главе речь шла о личности, в этой – о процессе и этапах ее становления и развития.

Как уже было сказано ранее, каждый человек рождается только индивидом, кандидатом в личность, *потенциальной личностью*. Чтобы стать ею, он должен проделать долгий и многоступенчатый путь социального восхождения. Этот путь социологи и психологи называют *социализацией*, а культурологи – *инкультурацией* или культурализацией.

Итак, что же такое социализация? При многообразии определений, практически все исследователи акцентируют внимание на том, что **социализация – непрерывный процесс усвоения и активного воспроизводства индивидом социокультурного опыта (норм, ценностей, образцов поведения, статусов, ролей, установок, обычаев, верований), необходимых для успешного функционирования в данном обществе.**

Хотя термин «социализация» появился лишь в 30-е годы XX века, сама проблема социализации активно обсуждалась уже в конце XIX века. Её исследовали такие ученые, как З. Фрейд, Э. Дюркгейм, Г. Тард, Ф. Гиддингс, Дж. Мид. Разумеется, не обошли её стороной К. Маркс, П. Сорокин, Т. Парсонс, Р. Мертон и другие мыслители.

Вопрос о социальном становлении личности вызвал в научном сообществе множество проблем.

Главными из них были как минимум три.

1. Личность – это генетически наследуемое или социально приобретаемое свойство индивида.
2. Если социальное, то какие этапы (ступени) имеют место в ходе становления личности, каковы особенности и механизмы этого процесса?
3. Какие факторы (институты, субъекты) оказывают решающее влияние на процесс социализации?

Вторая и третья проблемы в сущности дополняют друг друга. Рассмотрим детальнее некоторые из обозначенных вопросов.

