



Таким образом, общественное потребление – это не только процессы и отношения, спецификой которых является использование продукта для удовлетворения социально-экономических потребностей населения. Общественное потребление в современных условиях представляет собой социальный процесс формирования стиля соучастных потребительских практик. Индивиды, реализуя потребительские стратегии, ориентируются на практики окружающей среды, они пытаются соучаствовать в едином социальном процессе коллективного и общественного потребительного взаимодействия. Потребительский выбор индивидов зависим и преимущественно ориентирован на потребительные приоритеты и выбор других окружающих социальных групп. Потребительский выбор отдельного актора объективно согласуется с окружающим социумом и в конечном итоге становится стратегией социальной самоидентификации, поведенческих и деятельных практик. Реклама в современном обществе все более теряет экономическое содержание. Она в новых условиях представляет собой не только и не столько экономическую технологию продвижения товаров на рынке и получение инструментов конкурентного преимущества, сколько социальный механизм распространения информации о прогрессивном социально необходимом и реализуемом потребительном выборе определенных социальных групп общества. По сути, реклама сегодня представляет собой средство формирования стратегий социальной самоидентификации. Она направлена на трансформа-

цию потребительного стиля поведения граждан, определяет процессы присоединения индивидов к определенным сообществам потребления.

Примечания

- 1 Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. М., 1996. С. 208.
- 2 Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество : пер. с англ. М., 1992. С. 190.
- 3 Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Экономическая социология : учеб. пособие. Саратов : СГСЭУ, 2012. С. 54.
- 4 См.: Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Трансформации управленческих процессов в условиях становления обучающейся хозяйственной организации // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2010. Т. 10, вып. 3. С. 22–26.
- 5 См.: Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Л., 1979.
- 6 Радаев В. Экономическая социология. М., 2000. С. 90.
- 7 Баландина Т. М. Формирование организационной культуры инновационного типа. Саратов, 2004. С. 80–81.
- 8 Радаев В. Указ. соч. С. 90.
- 9 Баландина Т. М. Социология управления. Саратов, 2005. С. 132.
- 10 Басов С. А. Гражданское общество и гражданские отношения : поиск смысла // Социс. 2012. № 2. С. 76.
- 11 Быченко Ю. Г., Рудченко Т. Л. Управление социальным развитием современного предприятия. Саратов, 2013. С. 9.
- 12 Радаев В. Указ. соч. С. 90.
- 13 См.: Bourdieu P. Distinction : A Social Critique of the Judgement of Taste. L., 1984. P. 171.

СЛОВО МОЛОДЫМ СОЦИОЛОГАМ

УДК 316.33

ОБЩАЯ И КОНКРЕТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. В. Кузьмин

Саратовский военный институт внутренних войск МВД России
E-mail: kuzmin1@front.ru

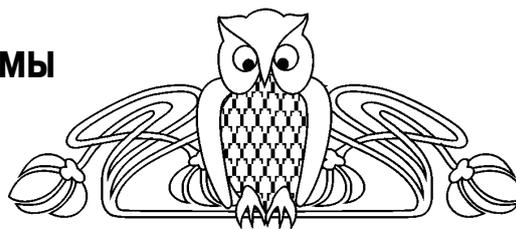
В статье раскрывается сущность общей и конкретизированной системы социального контроля хозяйственной организации, уточняются пути взаимодействия и интеграции систем контроля организации в условиях современного этапа реформ российского общества.

Ключевые слова: социальный контроль, формы контроля, общий контроль, конкретизированный контроль.

General and Specified Systems of Economical Organization Social Control

A. V. Kuzmin

The article essence of general and specified systems of economical organization social control is revealed. The ways of organization



control systems interaction and integration in modern Russian society reforming is defined.

Key words: social control, forms of control, general control, specified control.

DOI: 10.18500/1818-9601-2015-15-3-52-55

Исследование процессов развития социального контроля предполагает уточнение системных компонентов данного явления, ранжирования различных подсистем контроля в плане их функциональной значимости. Поэтому важно подробно рассмотреть относительно независимые системные компоненты контроля хозяйственной организации, уточнить взаимосвязь



данных структур, показать их роль и место в общем процессе реализации социального контроля.

Традиционно социологи выделяют несколько системных видов контроля в контексте функциональных свойств современной хозяйственной организации. Это, прежде всего, общий (централизованный) и конкретизированный (децентрализованный) контроль. Отдельно рассматривается система самоконтроля как относительно независимый комплекс. При этом основные системы социального контроля хозяйственной организации и комплекс самоконтроля, как правило, не рассматриваются как взаимосвязанные и взаимообусловленные компоненты.

В данном контексте социальный контроль хозяйственной организации выступает как набор системных взаимосвязанных отношений на уровне общества, организации, отдельных личностей. П. Бергер в этой связи верно доказывает, что человек и его организационные структуры находятся в центре расходящихся и постоянно трансформирующихся кругов, представляющих разные системы процессов социального контроля¹. Каждый круг условно можно рассматривать как отдельную систему процессов социального контроля хозяйственной организации. Последнее позволяет выделить основные системные субъекты социального контроля хозяйственной организации. В данном контексте отношения социального контроля организации можно дифференцировать условно на три базовые системы.

Первую систему социального контроля осуществляют государственные структуры, муниципальные и общественные организации, регулирующие и координирующие общественное взаимодействие отдельных хозяйственных организаций. Данную систему контроля можно назвать общей (централизованной) системой контроля хозяйственной организации. Ведь контролю подвергаются, прежде всего, общие параметры функционирования работников организации, а также параметры соблюдения законодательных принципов сохранения прав работников, социальной безопасности функционирования организации. Общая форма социального контроля представляет собой централизованную систему преимущественно внешнего социального контроля за деятельностью организаций. В рамках данного конструкта проявляется централизованный потенциал социального контроля. Здесь осуществляется реализация деятельности «совокупности институтов и механизмов, гарантирующих соблюдение общепринятых норм поведения и законов»².

Общая централизованная система социального контроля социологами представляется как социальный механизм адаптации функционирования организации к требованиям внешней социальной среды, а также достижения социальной стабильности, разрешения общих соци-

альных конфликтов (в том числе и трудовых). В целом общая система контроля призвана сглаживать «дисбалансирующее влияние внешних источников и оказывает дополнительное влияние на производственный процесс»³.

Данная система социального контроля хозяйственной организации отражает комплекс высшего централизованного уровня социального контроля в организации (общая система контроля). В рамках этого уровня реализуются как внешние (государственные, муниципальные или общественные), так и внутренние (внутриорганизационные) функции контроля общих аспектов деятельности хозяйственной организации. Субъектами такого контроля выступают государственные и муниципальные институты, общественные организации внешней среды, топменеджмент (высший состав управления), менеджмент (средний и низший состав управления). Различные социальные государственные институты поддерживают порядок хозяйственной и социальной деятельности, разрабатывают и контролируют функционирование через систему общественных норм организационного поведения, а также санкций. Социальные группы и организации четко реагируют на те или иные воздействия государства. Они стремятся избежать штрафов и наказаний (кар) и получать награды (поощрения и положительные формальные и неформальные оценки). На организационном уровне общий (высший централизованный) уровень контроля осуществляется через реализацию власти (полномочий административных работников высшего, среднего и низшего звена). Здесь не только происходит организация, регулирование и координация взаимодействия работников, но и разрабатываются проекты развития организационной культуры в целом, внедряются новые организационные ценности, нормы, принципы общего поведения и функционирования.

Вторая система – конкретизированный контроль функционирования хозяйственной организации. Вторую систему социального контроля осуществляют исключительно внутренние организационные структуры, регулирующие и координирующие трудовую деятельность работников (реализуется контроль над конкретными трудовыми действиями и процессом в целом).

Данный контроль осуществляется на стратегическом (формальный и неформальный контроль в контексте отношений между собственниками, топ-менеджментом, работниками и профсоюзами), операционном (формальный и неформальный контроль в контексте отношений между менеджментом среднего уровня, а также непосредственными работниками) и местном трудовом (формальный и неформальный контроль в контексте отношений между менеджментом первичного, базового уровня, а также непосредственными работниками) уровнях. В целом внутренние контролирующие функции осуществ-



вляются «через внутриорганизационные системы формального и неформального социального контроля отношений взаимодействия профсоюзов, работодателей, менеджмента, рядовых работников организации»⁴.

Конкретизированный контроль в хозяйственной организации условно делится на стратегический, операционный, местный и реализуется как комплексный механизм, регулирующий общую социальную, экономическую, культурную деятельность организации как системы. Он предусматривает конкретизацию общих (внутренних) норм и принципов деятельности организационной системы, установления общих границ трудового поведения коллектива. Здесь реализуется деятельность целого комплекса институтов социального контроля: совещания топ-управляющих, постоянные взаимодействия организации с внешними социальными институтами, собрания трудового коллектива.

Конкретизированный контроль предусматривает активное включение в процесс контроля не только управляющих на стратегическом (корпоративном) уровне, но и управленцев среднего и низшего звена, а также работников, осуществляющих операционную деятельность, реализующих непосредственные трудовые операции.

Стратегический (корпоративный) социальный контроль является относительно самостоятельным механизмом в структуре отношений организации. Данная система социального контроля в новых условиях рассматривается как система, механизм и одновременно социальный процесс, определяющий регулирование трудовых отношений. При этом стратегический контроль – это опосредующий механизм, осуществляющий связь хозяйственной деятельности с потребительским рынком готовой продукции, а также обеспечивающий материальные и человеческие ресурсы, необходимые для эффективной последующей деятельности организации⁵.

На конкретизированном операционном (организационном) уровне контроль реализуется как механизм, трансформирующий стратегии и внутриорганизационные целевые разработки в контекст конкретного трудового взаимодействия. Данный механизм активизируется в комплексе деятельности преимущественно управляющих среднего уровня или так называемого поддерживающего персонала. Контроль регулируется и направляется на операционном (организационном) уровне средними управляющими в процессе реализации их формальных полномочий. Их деятельность осуществляется во взаимодействии с непосредственными работниками, составом формальных консультантов, техническим и инженерным персоналом организации. На операционном уровне система социального контроля призвана обеспечить четкие и эффективные связи между выработанными и реализуемыми стратегиями организации, определяющимися

на уровне топ-менеджмента, а также непосредственным трудовым поведением работников организации.

Дополняется стратегический (корпоративный) и операционный (организационный) контроль системой местного контроля на рабочем месте. Местный социальный контроль – это контроль конкретной деятельности работников в процессе труда, их трудового поведения в тех или иных конкретных технологических условиях. Контроль на рабочем месте связан с рассмотрением и анализом эффективного выполнения основных операционных процессов, определяющих решение конкретных трудовых задач, проявляется на уровне отдельных рабочих мест как механизм осуществления связей между трудовой деятельностью, результатами труда и потребителями услуг или товарной продукции. Контроль регулируется и направляется на рабочем месте низшим управленческим персоналом в процессе реализации их формальных полномочий.

Можно констатировать, что социальный контроль на организационном (стратегическом, операционном, местном) уровне, прежде всего, ориентирован не только на контроль конкретных операционных действий сотрудников, но и на устранение отклонений и нарушений всех трудовых действий от спланированных и запрограммированных результатов и целей. Субъектами данного контроля являются все сотрудники организации. Конкретизированный социальный контроль является самостоятельным формальным и неформальным механизмом в структуре организационных отношений и обеспечивается через достижение определенного стиля трудовых действий работников, подражание определенным «образцам» трудового взаимодействия работников, соблюдение определенных ограничений в процессе хозяйственной деятельности и трудового взаимодействия.

Третья система социального контроля проявляется в форме самоконтроля акторов трудового взаимодействия организации. Самоконтроль – это личностный социальный контроль. Его осуществляют сами работники. В рамках системы самоконтроля актор «самостоятельно регулирует свое поведение, согласовывая его с общепринятыми нормами. В процессе социализации нормы усваиваются настолько глубоко, что люди, нарушая их, испытывают чувство неловкости или вины»⁶. На данном уровне активизируются практики индивидуального и группового экспериментализма. В процессе экспериментов реализуются попытки трансформировать системы самоконтроля на рабочем месте. Здесь же корректируются и оптимизируются процессы, стратегические и среднесрочные плановые проявления управленческого взаимодействия, обновляется соотношение процессов организационного контроля и самоконтроля на рабочем месте.



Развитие самоконтроля осуществляется в результате целевого роста культурного капитала работников хозяйственной организации. Культурный капитал в современных условиях представляет собой не только культурные компетенции работника в виде знаний, умений, навыков, ценностей, но и компетенции в виде внутренних убеждений человека труда, его социальных норм, поведенческих приоритетов и принципов, морально-нравственных характеристик. Последние определяют стиль социально-трудового взаимодействия, «формальные и неформальные отношения работников при выполнении профессиональной деятельности, разрешении проблем адаптации к изменениям внешней социальной среды и внутренней интеграции»⁷. По сути, культурный человеческий капитал представляет собой широкий комплекс базовых субъективных ценностей, норм, представлений, морально-нравственных характеристик трудовых акторов. Данные характеристики определяют относительно стабильную систему мотивов, внутренних потребностей к самоконтролю в рамках реализации всякого хозяйственного действия. Культурный человеческий капитал актора проявляется на нескольких уровнях: «...уровень трудовых потребностей, провозглашаемые ценности и идеалы трудового поведения индивида (нормы и правила, лежащие в основе обыденных инструментальных принципов, которыми руководствуется индивид); базовые ценности, принципы и представления, лежащие в основе конкретных действий индивида, субъективные правила, нормы, предпочтения его трудового поведения»⁸. Именно данные параметры культурного капитала создают условия формирования мотивационных основ самоконтролирующей деятельности акторов в процессе трудового поведения.

Развитие культурного потенциала, накопление его в форме культурного капитала – это процесс обогащения труда, легализации социального статуса работника, роста самосознания, возрастание потенциала самостоятельного поведенческого регулирования и самоконтроля. Рост культурного капитала осуществляется прежде всего «в форме совершенствования институализированного культурного капитала (прогрессивное обновление норм, представлений, принципов поведения социальных групп)»⁹.

Таким образом, третья, относительно самостоятельная, система социального контроля – самоконтроль (личностный контроль) акторов трудового взаимодействия организации. Данная система является завершающим децентрализованным звеном социального контроля организации. Она предусматривает самостоятельное осуществление контроля работником собствен-

ных трудовых действий, а также деятельности других тружеников. Самоконтроль предполагает, что актор соотносит свои действия с официально принятыми нормами организационного поведения. Самоконтроль является результатом развития и накопления культурного капитала работников организации. В результате накопления культурного капитала организационные нормы (как рациональные предписания) фиксируются и укореняются в сознании человека труда, что позволяет понижать импульсивность трудового поведения, формировать умение владеть собственной волей, властвовать над социально негативными желаниями и привычками труженика.

Современный социальный контроль хозяйственной организации представляет собой, с одной стороны, ряд системных форм на макро- (общий контроль), микро- (конкретизированный контроль) и индивидуальном (личностный самоконтроль) уровнях. С другой стороны, социальный контроль проявляется в ряде системных механизмов фиксации социальных норм, принципов, санкций, самоконтролирующих функций. Помимо этого, социальный контроль определяет возможности социального взаимодействия организации с внешней социальной средой, внутренние социальные взаимодействия работников, отдельных трудовых коллективов и конкретных тружеников.

Примечания

- 1 См.: Бергер П. Л. Приглашение в социологию : Гуманистическая перспектива. СПб. : Питер, 2000. С. 73–76.
- 2 Добреньков В. И., Кравченко А. И. Социальный контроль // Социология : в 3 т. Т. 3. Социальные институты и процессы. М. : ИНФРА-М, 2000. С. 189.
- 3 Thompson J. D. Organization in Action. N. Y. : McGraw-Hill, 1967. P. 12.
- 4 Мангушева Т. С. Социальный контроль организации в условиях становления гражданского общества // Вестн. Сарат. госагроун-та. 2006. № 3, вып. 2. С. 89.
- 5 См.: Thompson J. D. Op. cit. P. 12.
- 6 Добреньков В. И., Кравченко А. И. Указ. соч. С. 183.
- 7 Баландина Т., Быченко Ю. Совершенствование организационной культуры на российских предприятиях // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 10. С. 80.
- 8 Быченко Ю. Г. Механизм инновационного развития человеческого потенциала в условиях модернизации социально-экономической системы России. Саратов : СГАУ, 2009. С. 41.
- 9 Самарина И. С. Особенности формирования культурного капитала студенческой молодежи // Вестн. Поволж. акад. гос. службы им. П. А. Столыпина. 2009. № 2 (19). С. 149.