



- <sup>10</sup> См.: *Игумен Нектарий (Морозов)*. Беседы о воцерковлении. Саратов, 2010.
- <sup>11</sup> См.: *Ткаченко А. А.* Воцерковление // Православная энциклопедия / под ред. патриарха Московского и всея Руси. URL: [http://www.pravenc.ru/text/155394.html#part\\_2](http://www.pravenc.ru/text/155394.html#part_2) (дата обращения : 21.11.2011).
- <sup>12</sup> См.: *Шиманский Г. И.* Литургия : таинства и обряды. М., 2003.
- <sup>13</sup> *Игумен Нектарий (Морозов)*. Что есть церковная жизнь и как на нее настроиться // Воцерковление.ru : [сайт]. URL: <http://www.vocerkovlenie.ru/index.php/vocerkovlenie/1258-2011-02-08-07-31-39.html> (дата обращения : 21.11.2011).
- <sup>14</sup> *Протоиерей Александр (Торик)*. Воцерковление для начинающих церковную жизнь. М., 2009. С. 3
- <sup>15</sup> Там же.
- <sup>16</sup> *Игумен Петр (Мещеринов)*. Проблемы воцерковления // Киевская Русь. 2007. URL: <http://www.kiev-orthodox.org/site/churchlife/1484/> (дата обращения : 21.11.2011).
- <sup>17</sup> *Протоиерей Валериан (Кречетов)*. Воцерковление есть приобщение к преемству Церкви. Ч. 1 // Православие и современность. 2008. № 6 (22). URL: [http://www.eparhia-saratov.ru/index.php?option-com\\_content&task-view&id=5006&Itemid=3](http://www.eparhia-saratov.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=5006&Itemid=3) (дата обращения : 21.11.2011).
- <sup>18</sup> *Чеснокова В. Ф.* Тесным путем : процесс воцерковления населения России в конце XX века. М., 2005. С. 12.
- <sup>19</sup> *Игумен Нектария (Морозов)* Беседы о воцерковлении. С. 3.
- <sup>20</sup> См.: *Алексеева М. С.* Воцерковленность как показатель религиозности // Социс. 2009. № 9. С. 97–102.
- <sup>21</sup> См.: *Синелина Ю. Ю.* Воцерковленность и суеверное поведение жителей Ярославской области // Социс. 2005. № 3. С. 96–107 ; *Синелина Ю. Ю.* Динамика воцерковления // Социс. 2006. № 11. С. 89–97.
- <sup>22</sup> См.: *Протопресвитер Николай Афанасьев*. Вступление в Церковь. М., 1993.
- <sup>23</sup> См.: *Тальберг Н. Д.* История христианской Церкви. М., 2008.
- <sup>24</sup> *Игумен Нектарий (Морозов)*. Беседы о воцерковлении. С. 26.

## СЛОВО МОЛОДЫМ СОЦИОЛОГАМ

УДК 316.334.2

### СТРУКТУРА И ТИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В. А. Алексеев

Саратовский государственный университет  
E-mail: [alekvladi@yandex.ru](mailto:alekvladi@yandex.ru)

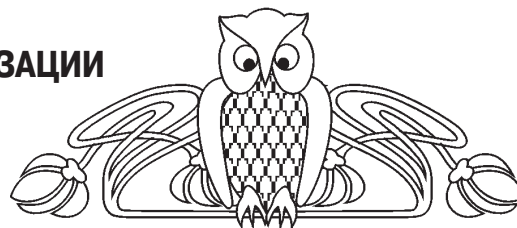
В статье исследуются основные подходы, сложившиеся в социологии как науке и связанные с изучением формирования структуры социальной организации и разнообразия ее типов, а также особенности, с помощью которых организация выступает как социальное явление. Продемонстрированы основополагающие взаимосвязанные признаки и свойства социальной организации.  
**Ключевые слова:** системный и ситуативный подходы, социальная организация, структура, типы.

#### Structure and Types of Social Organization in Conditions of Modern Russia

V. A. Alekseev

The article presents an analysis of basic methods in sociological science which are related to studying the formation of social organization's structure and the variety of its types and also an analysis of specific features which an organization needs to possess in order to become a social phenomenon. There were also demonstrated basic interrelated attributes and properties of social organization.  
**Key words:** systematic and situational methods, social organization, structure, types.

В современной литературе существует много работ, посвященных исследованию природы со-



циальной организации. По ходу рассмотрения данной тематики необходимо будет обратиться к некоторым из них. Только следует отметить, что основополагающие работы, с комплексным анализом организации, были написаны Д. М. Гвишиани<sup>1</sup>.

Деятельность организации предполагает ее упорядоченность, и в этом смысле организация жизнедеятельности системы означает ее самоуправление совместно с самоорганизованностью. В социологии управления концепция самоорганизованности разрабатывается в рамках закона синергии, основанного на изучении взаимосвязи порядка и хаоса. Смешанные системы преодолевают хаос, приходят в состояние порядка под воздействием внешних факторов, связью с другими системами, требований и установок систем более высокого порядка, в которые они входят как подсистемы. Однако в упорядоченное состояние система может прийти и за счет внутренней согласованности и сотрудничества элементов, дополняющих друг друга в своей деятельности, за счет синергизма.

На сегодняшний день можно говорить о нескольких подходах к исследованию организации, сложившихся в науке.



В качестве наиболее признанного подхода необходимо рассмотреть ситуативный или ситуационный подход<sup>2</sup>. Его основу можно представить как попытку оценить организацию, ее полезность и эффективность, исходя из конкретной ситуации и условий. Соответственно этому подходу, нет идеальных организаций, успешных во всех отношениях и пригодных для решения любых задач. «Хорошая» организация – это такая организация, которая хорошо вписывается в состояние «здесь и сейчас».

Системный подход, классифицирующий организацию как совокупность частей, элементов, которые в единстве дают качественно новое состояние, позволяет исследователю не только анализировать организационную ситуацию, но и перейти к построению модели. Данный подход ни в коем случае не ограничивается рамками теории систем, он, опираясь на систему знаний, продуцированных другими науками, способствует выходу на возможные пути оптимизации функционирования организации.

В то же время важно отметить, что для исследования организации сегодня активно привлекаются знания, полученные социологией конфликтов, индустриальной социологией, математическим моделированием социальных систем и синергетикой. Исследование организаций с помощью системного подхода представлено работами Г. П. Щедровицкого<sup>3</sup>, А. И. Пригожина<sup>4</sup> и др.

Понятие «организация» обозначает содержание деятельности по упорядочению взаимодействия людей, по направлению их усилий в определенное русло. В этом смысле говорят, например, об организации деятельности группы школьников, которые вышли на уборку территории школы в качестве участников субботника по очистке города.

Несколько иное значение придается понятию, когда говорят об организации процесса, например, когда заведующий учебной частью рассказывает об особенностях организации учебного процесса или практической работы школьников.

Другая особенность понимания термина «организация» связана с упорядочением взаимодействия нескольких компаний, например, по добыче сырья, его доставке на предприятие, производству какого-либо товара и обеспечению потребностей клиентов в этом товаре; ясно, что организация сольватации конкретных людей в процессе решения какой-либо проблемы и организация взаимосвязи компаний по определенной целевой программе требует от организаторов знаний, умений и навыков, находящихся на разных уровнях, а их деятельность наполнена разным содержанием. Термин «организация» используется в одном и том же смысле, характеризующем определенный вид деятельности по поддержанию взаимодействия людей, занятых решением какой-то задачи.

То же происходит с применением понятия «организация» при характеристике деятельности

особой группы специалистов, которые заняты обеспечением достижения определенных целей и в промышленной компании. Тогда организация взаимодействия людей в бригадах, цехах и отделах управления завода требует вполне конкретных знаний и умений у организаторов производства.

Организации рассматриваются как целевые социальные системы. Достижение цели является конечным результатом их деятельности. Только для реализации цели организации необходимы управление, разделение труда и иерархическое построение. С. С. Фролов предлагает следующее определение организации: «Организация – это социальная группа, ориентированная на достижение взаимосвязанных специфических целей и формирование высокоформализованных структур на основе специализации или разделения труда»<sup>5</sup>.

Отечественный исследователь В. И. Франчук считает, что социальная организация – это относительно устойчивая социальная целостность с разумным поведением. При этом разумное поведение означает способность организации выявлять и удовлетворять свои потребности или решать свои проблемы<sup>6</sup>.

В границах данной тематики необходимо использовать термин «организация» в первую очередь для обозначения объединения людей в определенных целях, находящегося в стационарном состоянии, добавляя при этом, что организации возникают тогда, когда достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей.

Члены общества объединяются в организацию, предположим, для производства продукции, способной удовлетворить определенные потребности клиентов, и вырученные за счет реализации продукции средства распределяются между членами организации (участниками производства), которые, в свою очередь, направляются ими для достижения своих целей, удовлетворения своих потребностей. Конфигурация в данном примере, разумеется, сильно упрощена, и сделано это исключительно для того, чтобы от «простого» впоследствии идти к более «сложному» в характеристике организации.

Наряду с этим необходимо заметить, что организация как объединение людей по целям возникает не только для производства продукции, но и для оказания услуг: по логистике и складированию, по обеспечению его целостности и невредимости и т. д. Все вышеобозначенные услуги касаются производства и реализации товара. Но термин «организация» охватывает и объединения людей, имеющих дело с востребованными в обществе услугами: деятельность по оказанию медицинских, юридических, образовательных услуг и т. д.

Значительно более специфики, в отличие от организации в сфере производства, в объединении людей в политические или общественные организации. По внешним показателям политическая организация мало чем отличается, например, от



сталелитейного завода: цель, вокруг которой организованы работники, организационная структура, должностные обязанности, соподчиненность, субординация и т. д., а отличается только производимой продукцией и формами взаимодействия в процессе производства.

В советской и российской литературе, когда речь идет об организации, в основном говорится о производственной организации. В большинстве работ в обсуждаются проблемы производства материальных благ, а работ, посвященных проблемам функционирования организаций негативного характера («аффилированные» организации), значительно меньше.

Каким образом организация представляет собой социальное явление?

Во-первых, социальную организацию необходимо отличать от биологической, так как в ней есть поставленная цель, которая вырабатывается сознательно, а также обеспечивается взаимодействие людей для достижения этой цели. Для целедостижения люди самоорганизуются, входят в определенные отношения между собой, формируя таким образом социальную систему. Исходя из этого, социальная организация – это, прежде всего, социальная система. В этом случае четко прослеживается совокупность взаимодействующих социальных групп и отношений между ними, возникающих в процессе деятельности по достижению намеченной цели.

Во-вторых, социальный эффект, который люди получают в результате слияния в организацию, при взаимодействии сотрудников в организации порождает силу, обладающую следующими характеристиками:

- несет в себе абсолютно иную природу, чем сила отдельного индивида;
- данная сила и есть «социальное», которое, преобразовываясь в самостоятельную силу, начинает затем управлять поведением людей, объединенных в данной организации, которые ее и создали;
- она намного больше, чем сумма сил отдельных индивидов (учитывая, что еще большему увеличению этого эффекта способствуют специализация, разделение труда и кооперация);
- на предприятии можно регулировать такую силу, ей возможно придать вектор направления, так как с ее помощью можно созидать и разрушать созданное, потерять достигнутое, в том числе и само объединение.

Очевидно, что практически все организации находятся в конкретной среде под влиянием самых разнообразных факторов внешнего характера, которые обозначают условия жизнедеятельности данной среды. Социум как сложнейшая социальная система более высокого порядка представляет для социальной силы организации внешнюю социальную среду и внешнюю социальную силу. В этом случае требуется ограничиться рассмотрением «социального», характеризуемого

внутренними правилами организаций. «Социальное» на уровне социума не есть совокупность «социального» самостоятельных организаций. Здесь рассматривается процесс с явлениями, имеющими неодинаковое качественное состояние и подчиняющимися разным законам обеспечения, поддержания и развития.

В-третьих, необходимо отметить, что каждая организация обладает своей социальной структурой. Как пишет величайший ученый второй половины XIX в., один из основоположников научной административной (классической) школы менеджмента Анри Файоль, любая организация состоит из двух частей: материального организма и социального организма. В своей книге «Общее и промышленное управление» он придает исключительное значение различным аспектам проблемы организации<sup>7</sup>. Важнейшая проблема управления организацией – постоянное поддержание ее результативного функционирования. Файоль находил решение этой проблемы в том, чтобы предоставить соответствие социальной и материальной структуры организации ее цели, ресурсам и потребностям.

Социальная структура организации – это комплекс социальных групп и их взаимоотношений, возникающих в процессе взаимодействия по реализации цели организации.

Социальная структура социума и социальная структура организации вплотную взаимосвязаны. Правда, в полной мере они никогда не совпадают из-за того, что между ними много одинакового.

Взаимодействие социальных групп в организации базируется преимущественно на социально-классовых отношениях, господствующих в обществе в целом. Одновременно эти отношения имеют свои своеобразные особенности. Социально-классовые отношения, действующие в обществе, не формируют упрощенного множества отношений, находящихся в организации. И несмотря на это, социальные группы в организации и отношения между ними одновременно присутствуют и в обществе.

Связи между социальными группами в организации выражаются различными формами:

- воздействия на порядок разделения обязанностей и средств, на возможность «участия в финансовых прибылях», на систему обеспечения соответствия «результат»–«бонус»;
- познания должностной иерархии при процедуре реализации своих служебных функций в организации;
- межличностных взаимоотношений, проявляемых на самых разных уровнях и т. д.

В-четвертых, организация существует и активно действует в обществе (в социальной государственной системе).

Общественность как социальная система от организации совсем не абстрагируется. Организация постоянно находится внутри границ какой-либо территории социальной общности,



имеющей свои отличительные особенности, что не может не сказаться на качественном составе сотрудников организации и на всех направлениях ее жизнедеятельности. В данном случае речь идет о городских и сельских поселениях разного типа: крупный город, средний город, малый город, рабочий поселок, поселок городского типа, большие и малые деревни, пригородные поселения, городские агломерации, поселения в аграрных или индустриальных районах, поселения в зонах отдыха и т. д. Специфика каждого типа поселения накладывает определенный отпечаток на действующие организации в данном поселении.

Помимо климатических и природных условий система расселения населения и социально-территориальная общность, в том числе и определенный тип поселения, оказывают воздействие на организацию:

- по полу и возрасту населения;
- по уровню своего социально-экономического развития;
- по уровню образования и социально-профессиональному составу населения ;
- по количеству и качеству рабочей силы;
- по религиозным и национальным традициям;
- по степени развития культуры.

В то же время и сама организация существенно влияет на развитие инфраструктуры поселения. Создание производственных организаций на малонаселенной территории, например, приводит к полному вымиранию нескольких сельских и формированию крупных городских поселений. Одна из открытых демонстраций влияния организации на интенсивное развитие территориальных образований – это проблемы монофункциональных и полифункциональных поселений, так как это приводит к сильной деформации городской инфраструктуры, трансформации структуры населения по полу и т. д. со всеми последующими осложнениями.

В-пятых, организация обладает своей индивидуальной оргструктурой, которая создается сознательно, с целью поддержания и развития результативного функционирования. Анализируя социальный организм производственного предприятия, Файоль говорит, что «... между социальным организмом простейшего предприятия, где все функции выполняются одним человеком, и социальным организмом национального предприятия, где заняты миллионы индивидов, располагается ряд всевозможных промежуточных форм»<sup>8</sup>.

Цель и структура – это два основных элемента, образующие фундамент системы жизнедеятельности организации, от них напрямую зависит качество и количество нужных результатов, на получение которых с ее помощью рассчитывают сотрудники организации.

В-шестых, организация живет и функционирует в социальном пространстве. Каждая организация – это социальное пространство в социальном мире высокого уровня.

Для того чтобы описать социальное пространство, сформированное организацией, нужно представить социальный мир в форме многомерного пространства, устроенного, как пишет французский социолог Пьер Бурдьё, по принципам распределения и дифференциации, созданным суммой действующих свойств в исследуемом социальном универсуме<sup>9</sup>.

Связь людей в рамках пространства, занятого организацией, основанной для достижения целей по удовлетворению их потребностей, выстраивания отношений между ними по поводу их положения в оргструктуре, для соответствия процентов получаемых благ сотрудником его вкладу в общее дело организации, приводит к формированию пространства новой природы – социальных отношений. Состояние человека в этом пространстве у Бурдьё складывается из его позиций в разных сферах благ, доходов, капиталов и в степени власти над ними.

Таким образом, разнообразие взаимодействующих организаций, находящихся в разных сферах и в отношениях между собой по поводу своего положения в этих сферах, создает социальное пространство социума, в котором они существуют. Данное социальное пространство несет в себе уже другую качественную детерминированность по сравнению с тем, какова исключительная специфика пространства, сформированного конкретной организацией.

В-седьмых, любая организация является безусловной системой корпоративных (духовных) ценностей с социокультурной целостностью и набором символов.

Определенным фактором, содействующим созданию социокультурной целостности организации, выступает ее социально-демографическая структура. Ясно, что каждая группа работников, отличающаяся по возрасту и полу, имеет свои особые потребности, интересы, запросы, которые отражаются на их представлениях о своей роли, месте в социально-профессиональной и социально – квалификационной структуре организации, в жизнеобеспечении организации в целом. На этих представлениях строится их видение и понимание своего места в системе вклада в дело организации, степени соответствия получаемых благ этому вкладу, что во многом формирует отношение к своим обязанностям и к организации в целом.

Рассматривая основополагающие признаки феномена организации, А. И. Пригожин показывает в известной своей работе<sup>10</sup> разработанную им таблицу:

Самое заметное достоинство схемы в рамках данной темы заключается в том, что автор смог продемонстрировать взаимосвязь признаков и свойств организации.

Как видно из таблицы, организация строится на системе целей. Очень важно создать такую систему взаимодействия разных процессов, чтобы достижение одной цели выступало в качестве



**Основополагающие взаимосвязанные признаки и свойства организации**

Признаки \ Свойства	Социальный инструмент	Человеческая общность	Безличная структура
Цели	Цели-задания	Цели-ориентации	Цели-системы
Иерархия	Централизация	Личная зависимость	Власть
Управление	Целевое управляющее воздействие	Самоорганизация	Организационный порядок

средства достижения другой. Только путем построения иерархии возможно достижение целей. Но успешная работа иерархии, в свою очередь, предполагает эффективную систему управления и самоуправления.

Здесь все признаки и свойства организации органически связаны с единым для всех организаций качеством – управления и самоуправления, что и делает организацию в конечном счете организацией.

Следовательно, социальную организацию можно анализировать как систему способов (манер) деятельности индивидов, подгрупп и институтов, методов социального контроля, социальных ролей и систем ценностей, которые поддерживают совместную жизнь индивидуумов социума, гармонизируют их действия, стремления и желания, устанавливают разрешенные пути удовлетворения потребностей, помогают разрешить социальные конфликты и сложные проблемы, появляющиеся при активной жизнедеятельности организации.

УДК 316.334.2

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД  
В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ВОЕННЫХ КАДРОВ**

**О. Ю. Быстрыков**

Саратовский государственный университет  
кафедра социологии регионов  
E-mail: oleg.b.1212@yandex.ru

В статье рассматриваются такие аспекты, как понятие инновационной армии и собственно инновации. В центр затрагиваемой проблематики ставится «военный профессионал», на которого и делается акцент при рассмотрении инновационной армии, анализируется факт введения приказа о поощрении физической подготовки военнослужащих и предлагается балльная система оценки выполнения военнослужащими своих должностных обязанностей.

**Ключевые слова:** инновация, инновационная армия, саморазвитие, система оценки работы военнослужащих.

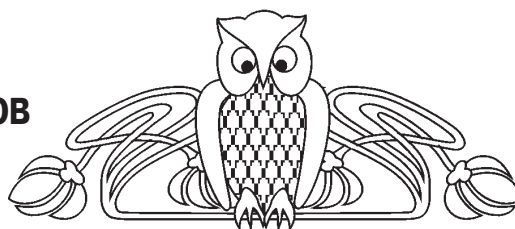
**Innovative Approach to Improving the Military Personnel**

**O. Yu. Bustrayakov**

In the article the author considers such aspects as the concept of the innovative army and innovation in general. Focuses the concerned

**Примечания**

- 1 См., например: *Гвишиани Д. М.* Организация и управление. М., 1972. С. 187–212.
- 2 См.: *Шерман Х. Д., Б. А. Бэбкок, Дж. Мазулло.* Три модели корпоративных отношений // Корпоративное управление и права акционеров. М., 2002. С. 57.
- 3 *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. М., 1995.
- 4 *Пригожин А. И.* Методы развития организаций. М., 2003.
- 5 *Фролов С. С.* Социология организаций. М., 2001. С. 14.
- 6 См.: *Франчук В. И.* Основы общей теории социального управления / Институт организационных систем. М., 2000.
- 7 См.: *Fayol H.* General and Industrial Management. Los Angeles, 1916.
- 8 Ibid. P. 87.
- 9 См.: Социоанализ Пьера Бурдьё : Альманах российско-французкого центра социологии и филологии Института социологии РАН / отв. ред. Н. А. Шматко. СПб., 2001.
- 10 *Пригожин А. И.* Социология организации. М., 1980. С. 71.



problem on «military professional», analyses the fact of putting into operation of the military order to encourage physical training of servicemen, and suggests the scoring methods for performance of duties by the servicemen.

**Key words:** innovation, innovative army, self-development, evaluation system of work of servicemen.

В последнее время все чаще поднимаются темы инновационной армии, необходимости ее создания в России. Чем она принципиально отличается от традиционной? В первую очередь, инновационная армия предполагает резкое наращивание боевых возможностей, многовариантность применения в пространстве и времени, расширение (в том числе и территориальное) боевых и связанных с ними задач, включая во-