

И. С. Орловская

СОЦИОСИНЕРГЕТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ТИПИЧНЫХ СИТУАЦИЙ ИЗМЕНЕНИЯ УРОВНЯ ПОРЯДКА И ХАОСА В СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работа представлена кафедрой социологии

Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.

Научный руководитель – доктор социологических наук, профессор С. С. Бразевич

Для успешного функционирования организации важно определить распределение в ней порядка и хаоса. В публикации выявлены и графически смоделированы четыре типичные ситуации изменения уровня порядка и хаоса. По отношению к каждой типичной ситуации описаны возможные предпосылки ее возникновения.

Successful operation of business requires definition of order and chaos distribution in an organization. Four typical situations of order and chaos level change are displayed and graphically designed in the article, and the reasons for each situation are examined.

Обычно руководители организаций направляют свои усилия на поддержание порядка в организации. Однако действия руководителей могут также способствовать увеличению уровня хаоса в организации, например, в случае реорганизации служебных отношений, изменения порядка работы людей в результате внедрения инноваций. В современных организациях часто наблюдается внедрение различных инноваций для того, чтобы повысить их конкурентоспособность на рынке. Это могут быть товарные инновации, технологические ин-

новации и организационные инновации. Таким образом, руководители должны учитывать как возможности усиления порядка в организации, так и возможности усиления хаоса в организации.

Для описания соотношения между порядком и хаосом в современной социологии часто используют положения социальной синергетики. При изучении соотношения между порядком и хаосом в организации необходимо учитывать дифференциацию социальной организации на ряд подразделений, а также различать формирова-

ние порядка или беспорядка на уровне подразделения и на уровне социальной организации в целом. Возможны различные социосинергетические модели типичных ситуаций в связи с увеличением уровня порядка в социальной организации в целом или подразделении социальной организации, которые представлены на рис. 1. Вместе с тем возможны различные социосинергетические модели типичных ситуаций в связи с увеличением уровня хаоса в социальной организации или подразделении социальной организации, которые представлены на рис. 2. Ситуация № 1, представленная на рис. 1 возможна в случае реализации сознательных действий по формированию порядка в социальной организации.

Эффективная деятельность формальной организации обеспечивается поддержани-

ем определенного порядка во взаимоотношениях между членами организации. Поддержание порядка в формальной организации обеспечивается с помощью контролирующих действий руководителей и самоконтроля своих действий со стороны персонала, а также с помощью корректирующих действий. Вопросами совершенствования порядка в формальной организации обычно занимаются руководители. В интересах анализа состояния порядка в формальной организации осуществляется контроль за действиями сотрудников и фиксируются отклонения в их действиях от нормативных требований.

Различают три типа контролирующих мероприятий руководителей: упреждающий контроль, сопутствующий контроль и контроль с обратной связью. Упреждаю-

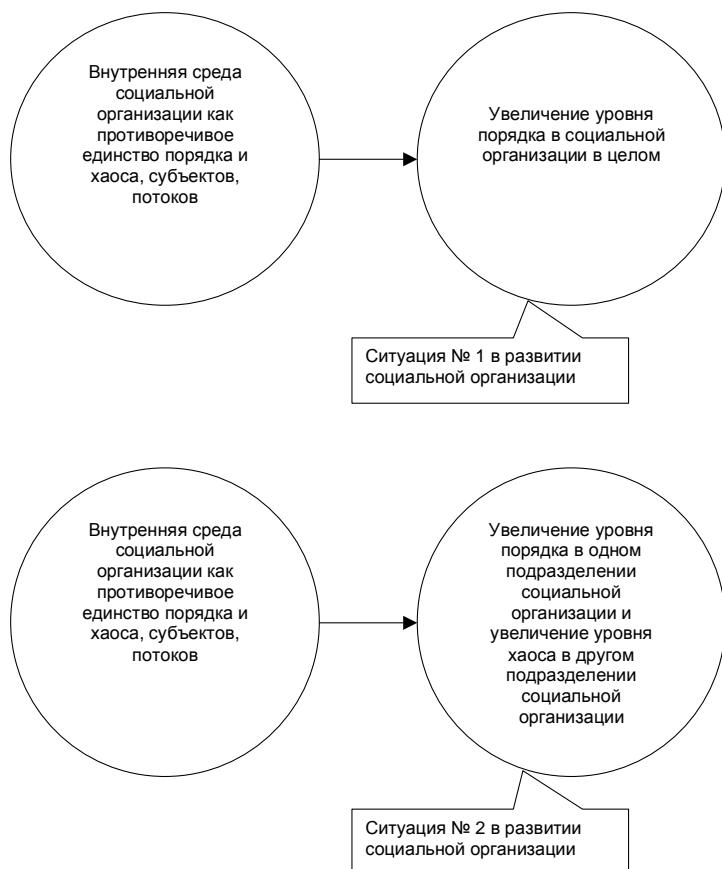


Рис. 1. Социосинергетические модели типичных ситуаций увеличения уровня порядка в социальной организации

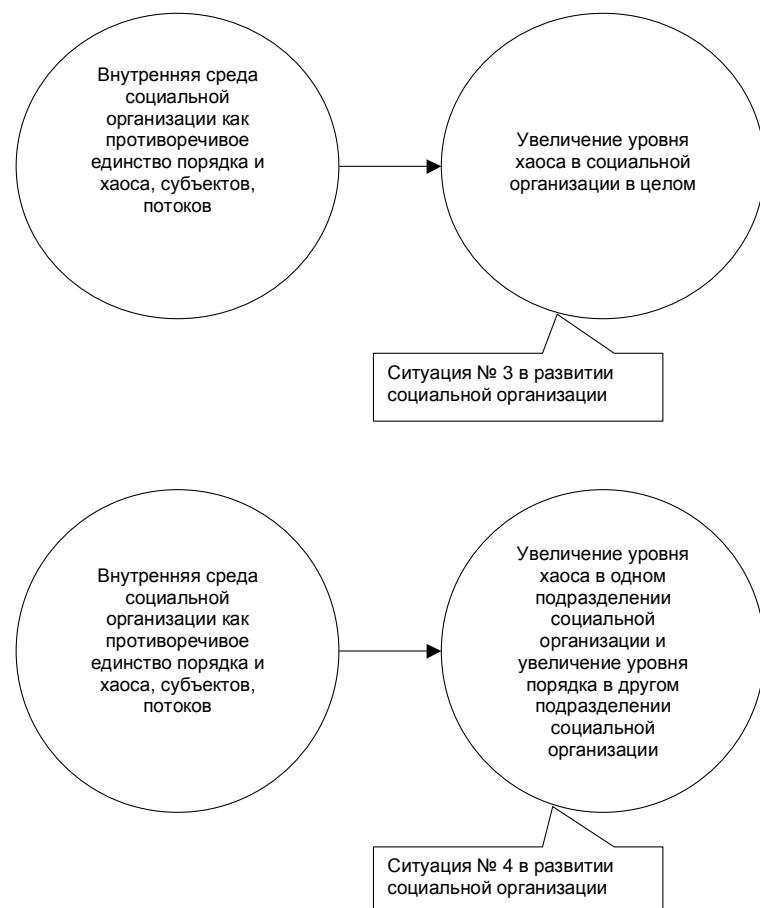


Рис. 2. Социосинергетические модели типичных ситуаций увеличения уровня хаоса в социальной организации

щий контроль ориентирован на выявление и предотвращение отклонений от норм до того, как они могут возникнуть. Упреждающий контроль должен обеспечить предотвращение проникновения в организацию человеческих, материальных ресурсов низкого качества. Для этих целей осуществляется строгий подбор людей при приеме на работу или на учебу в организацию, а также надзор за качеством продукции, получаемой от поставщиков.

Сопутствующий контроль состоит в контроле текущей деятельности персонала. Сопутствующий контроль фиксирует соответствие или отклонение действий персонала от нормативных требований. Контроль с обратной связью оценивает деятельность персонала с точки зрения результа-

тов деятельности. Для осуществления этого типа контроля устанавливаются определенные единицы измерения результатов деятельности персонала. В ходе осуществления контролирующих мероприятий необходимо выявить противоречия между средой и организацией, во внутренней и внешней среде организации для того, чтобы организовать работу по разрешению данных противоречий посредством совершенствования порядка в формальной организации.

На основе осуществления вышеуказанных контролирующих действий руководители применяют дисциплинарные меры к нарушителям установленного порядка, вносят корректизы в структуру формальной организации и действующие нормы,

разрабатывают новые нормативные документы, изменяют цели деятельности и единицы измерения результатов деятельности. Корректирующие действия руководителей организации в интересах совершенствования порядка в формальной организации могут осуществляться в виде реализации определенных проектов, программ, планов развития организации. Цель корректирующих действий руководителей состоит в обеспечении синергетического эффекта от видоизмененных действий персонала организации.

На первый взгляд может показаться, что ситуация № 2, представленная на рис. 1, подобна ситуации № 4, представленной на рис. 2. Однако это не так. В ситуации № 2 представлены сознательные действия, направленные на увеличение порядка в одном подразделении социальной организации, которые одновременно приводят к увеличению уровня хаоса в другом подразделении организации.

В случае ситуации № 4, представленной на рис. 2, сознательные действия однозначно направлены на усиление хаоса в одном подразделении организации, а усиление порядка в другом подразделении организации является ответной реакцией на данный процесс. Аналогично усиление хаоса в формальной организации способствует течению процессов самоорганизации, развитию неформальной организации персонала.

Ситуация № 3, представленная на рис. 2, показывает ситуацию, когда действующие в социальной организации силы не желают или не могут на определенном этапе укреплять порядок. В этом случае усиливается хаос в социальной организации в целом, который способствует развитию процессов самоорганизации. В этом случае социальная организация в целом может быть подвергнута реорганизации или вообще может быть ликвидирована, тогда как в случае ситуации № 2 или ситуации № 4 можно обойтись частичной реорганизацией. В случае ситуации № 3 социальная орга-

низация может как бы раствориться в социальной среде.

Мы видим, что в трех случаях из четырех на ситуацию в социальной организации или подразделении организации существенным образом влияет усиление хаоса. В соответствии с положениями социальной синергетики усиление социального хаоса ведет к возникновению диссипативных социальных структур и формированию нового порядка в социальной организации. В качестве диссипативной социальной структуры можно рассматривать возникновение неформальных связей между людьми, которые формируются самопроизвольно.

По мере возрастания хаоса в подразделениях формальной организации усиливается роль неформальной организации во взаимоотношениях между людьми. Структура отношений в неформальной организации может доминировать над структурой отношений формальной организации. Специфика управления неформальной организацией состоит в том, что источником власти в неформальной организации является поддержка членов неформальной организации действий своего лидера, а в формальной организации властные полномочия делегируются руководителю вышестоящим органом власти. Поэтому формирование порядка в неформальной организации существенным образом зависит от развития взаимодействия между людьми и подразделениями организации, а формирование порядка в формальной организации определяется, прежде всего, силой воздействия высшего официального органа власти и полномочных представителей данного органа власти.

Возникновение порядка или хаоса в формальной организации существенным образом влияет на формирование порядка и хаоса в неформальной организации и наоборот. Социосинергетическая модель типичных ситуаций изменения уровня порядка и хаоса в организации позволяет рассматривать влияние департаментализа-

ции внутренней среды организации на формирование порядка в неформальной организации.

Дифференциация внутренней среды социальной организации на ряд подразделений способствует развитию неформальных отношений внутри подразделения и затрудняет развитие таких отношений с работниками из других подразделений.

Неформальное общение работников разных подразделений обусловлено возможностями их встречи в разных местах. Такие встречи могут возникать в связи с исполнением ими служебных обязанностей. Однако это не исключает возможности создания неформальной организации, в которую входили бы представители разных подразделений.