

этом созрели соответствующие социально - экономические и управленческие условия; сформировалась необходимая организационная структура, выработаны соответствующие социальные нормы и регулятивы поведения; индивиды интериоризовали новые социальные нормы и выбрали для себя новые социальные ориентиры, кроме того, сформировалась система потребностей в непрерывном обмене опытом и повышении квалификации кадров, занятых в сфере довузовского образования. В качестве становящегося социального института довузовское образование представляет собой относительно устойчивый тип и форму социальной практики, посредством которой обеспечивается устойчивость социальной структуры общества, в частности, стабилизируется положение высших учебных заведений, которые черпают свой контингент во многом благодаря неплохо подготовленным выпускникам лицеев, созданных при вузах.

Декларируемые цели и явные функции представляют главную причину формирования и сохранения рассматриваемого института. Целями довузовского образования выступают подготовка учащихся старших классов к поступлению в высшее образовательное учреждение, обеспечение качественного полного среднего образования, адаптация будущих студентов к учебе в вузе. Этим целям соответствуют следующие явные функции: повышение доступности высшего образования, предоставление специализированных образовательных программ и расширение возможностей самоосуществления для молодежи.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПОНЯТИЕ И ТИПОЛОГИЯ

Хисматуллина З.Н.

Отечественная социология организаций рассматривает организационные отношения как проявление более широких общественных отношений, прямо связывая построение и функционирование организаций со спецификой социального строя, конкретных проблем и задач общественного развития. Отечественные социологи разрабатывают проблематику социологии организаций с середины 60-х годов. В центре их внимания – оптимизация соотношения формальной и неформальной структур, совершенствование стиля руководства, повышение управляемости организаций и т.д. .

В зарубежной научной литературе существует понятие «теория организации», которая выросла, в свою очередь, из социологического анализа бюрократии, следствием которого было признание существования множества разнообразных организационных форм и менеджерских структур .

Понятие «организация» имеет французское (organization), а до этого – позднелатинское (organizo) происхождение.

Буквально это означает: «сообщаю стройный вид», «устраиваю». Организация – понятие качественное. «Организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия дифференцированных и автономных частей целого, обусловленная его строением; совокупность процессов или действий,

ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого» .

Организация – это сложное целое, которое включает в себя не только индивидов с различными статусами, социальными установками и интересами, но и различные социальные образования, стремящиеся занять более высокое место в структуре организации, изменить существующие нормы деятельности или системы отношений внутри организационной структуры. Кроме того, различные подразделения организации могут подвергаться управленческому воздействию в различной степени.

Таким образом, имеют место неравенство в распределении ресурсов, а также различия в возможностях высшего руководства реализовать властные функции. Все эти причины подводят нас к выводу о том, что если организация есть комплекс противоречий, то она содержит в себе потенциал напряженности и она (организация) конфликтна по природе своей.

Подчеркнем, что в контексте нашего понимания категория социальной организации равнозначна целевой группе, то есть объединению людей, созданному для реализации определенных целей организованным образом. Организация характеризует, в первую очередь – форму социальной связи между людьми, сплачивающую их в некоторую социальную общность, обеспечивающую функционирование этой общности упорядоченным образом. Любые объединения людей есть организации, в том числе – институты государственного, регионального и местного управления.

В своих тезисах автор исходит из того, что развитие любого общества, любой социальной общности, группы или организации, даже отдельного индивида представляет собой сложный процесс, который отнюдь не всегда разворачивается гладко, а нередко связан с возникновением, разворачиванием и разрешением противоречий. Фактически вся жизнь любого человека, любого коллектива или организации соткана из противоречий.

На этом фоне противоречия перерастают в противоборство между людьми в организации, занимающими различные позиции, имеющими различные интересы, преследующими различные цели. Каждая из противоборствующих сторон стремится реализовать свои потребности, интересы и цели.

Такое противоборство, ведущееся путем спора, применения угрозы или запугивания, использования физической силы или оружия, называется конфликтом.

Данное явление (конфликт) применительно к латинскому слову «conflictus» состоит из приставки «con», означающей: «с», «вместе с кем-либо», «против кого-либо», «одновременно», а также глагола «flictus» («fligo»), который означает: «удалять», «толкать», «сталкивать». Таким образом, интегрирование в одном слове этих лингвистических элементов, дает основание переводить и трактовать его как столкновение, спор, борьбу, противостояние¹. Такова общепринятая трактовка понятия «конфликт».

Применительно к организационным конфликтам, необходимо, считает А.И.Пригожин, выделить следующие три составляющие.

Во-первых, общий предмет. Во-вторых, активные действия (агрессивного или защитного порядка) заинтересованных сторон одна против другой: аргументы в свою пользу, стремление нанести ущерб противнику, привлечь на свою сторону третью силу и т.д. В-третьих, эмоциональное возбуждение всегда сопровождает конфликт (гнев, обида, ненависть, раздражение, страх и т.п.). Только совокупность всех трех составляющих – предметной, деятельностной и эмоциональной – образует конфликт². Без какой-то одной из этих составляющих конфликты если и возникают, то не составляют для организации серьезной проблемы.

Итак, под организационным конфликтом обычно имеют в виду не всякий конфликт, происходящий в рамках организации, а такой, который вызван какими-либо специфическими ее свойствами, структурными особенностями, взаимодействием с другими организациями.

Современная точка зрения на сущность организационного конфликта заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но даже желательны и необходимы. «Это объясняется, считают А.Г. Большаков и М.Ю. Несмелова, парадоксальностью самой организации. С одной стороны, она должна быть инструментальной по своей структуре. С другой стороны, не все средства функционирования организации четко определены, и далеко не все стороны ее функционирования формализованы»³.

Среди конкретных причин организационных конфликтов обычно выделяют следующие:

1. Неточность правил, регламентов как таковых, так как они разрабатываются людьми. Вносимый в регламенты субъективизм и ошибки способствуют их неполноте, снижают эффективность работы организации и размывают ее структуру. Например, распределение функциональных обязанностей может быть несоразмерным.

2. Расхождение, различие или пересечение интересов членов организации. Объективно могут расходиться цели и интересы работников и разных подразделений в организациях. Например, работники одного отдела организации рассчитывают на вознаграждение за разработку перспективного проекта; в то же время и работники другого отдела организации также предполагают получить значимое вознаграждение, если в производство примут их проект. Столкновение различных интересов приводит к блокаде потребностей одного из отделов, конкуренции между ними, а в случае появления агрессии – и к конфликту.

3. Различие в ценностных ориентациях. Индивидуальные и групповые ценности могут иметь разную значимость для членов организации.

Так, одни работники считают ценностью интересную и содержательную работу, а другие ориентированы только на получение вознаграждения любым способом. Очевидно, что различие в ценностных ориентациях в ходе совместной деятельности может привести к конфликту.

4. Различные формы экономического и социального неравенства.

Следует сказать, что само неравное распределение ценностей (вознаграждений, информации, власти,

признания, престижа и т.д.) между отдельными членами организации, группами и подразделениями служит лишь основанием для возникновения конфликта. Самым важным моментом, провоцирующим возникновение и развитие конфликтной ситуации по причинам неравенства, следует считать осознание членами организации несправедливости распределения вознаграждения и сложившихся социальных отношений (прежде всего отношений власти – подчинения).

5. Неудовлетворенность отношениями между отдельными структурными единицами организации, т.е. тем местом или статусом, которые работники или социальные группы занимают в структуре организации. Этот тип причин вызывает структурные конфликты.

Группа причин, носящих субъективный характер:

а) нечеткое распределение прав и обязанностей членов организации;

б) неправильные действия одного или нескольких членов организации, наносящие ущерб общему делу или срывающие достижение общей цели;

в) ситуационная несовместимость двух или большего числа членов организации, проявляющаяся в несоответствии поступков одного члена организации ожиданиям, ценностным установкам, жизненным правилам другого (других);

г) расхождение во мнениях, оценках, суждениях тех или иных членов группы;

д) личная неприязнь одного члена организации к другому (другим), мешающая их сотрудничеству и достижению общей цели;

е) зависть одного или нескольких членов группы к успехам, престижу, авторитету другого, более преуспевающего в каком-либо отношении члена той же организации;

ж) психологическая несовместимость двух или нескольких членов данной организации.

Ни одна организация не существует в вакууме.

Возникновение конфликта в организации зависит не только от ее собственных целей и политики, но и «от организационной среды – совокупности факторов вне организации, влияющих на ее деятельность». К ним, по мнению Дж. Масиониса, относятся технологические, экономические и политические тенденции, наличествующая сила и другие организации¹.

Современный облик организаций сформирован технологией, которая связана с компьютерами, телефонными системами и копировальными аппаратами. Это обеспечивает больший доступ к информации и к людям, о чем и не мыслили в прошлом. Одновременно компьютерные технологии позволяют менеджерам вести пристальный мониторинг за деятельностью работников той или иной организации.

На организации влияют экономические и политические тенденции.

Повсюду сказываются периоды экономического роста и спада¹.

Помимо сказанного, на организации влияют и демографические характеристики, такие как размеры и состав населения.

В организации можно выделить четыре типа конфликтов:

а) межгрупповые; б) конфликты между личностью и группой; в) межличностные конфликты и г) внутриличностные конфликты.

В первом случае конфликтанты определенным образом организованы и действуют преимущественно в рамках предписанных правил.

Естественно, что подобные конфликты не исчерпывают всего многообразия межгрупповых столкновений в организации. Очень часто в организации возникают соперничающие группы. «Предметом их спора, считают А.Г.Большаков и М.Ю.Несмелова, может быть влияние на руководство и процесс принятия решений»².

Второй тип конфликта затрагивает отдельного работника и социальную группу. Такой конфликт начинается с негативных отношений между отдельными личностями, а группа представляет одну из сторон в конфликтном взаимодействии. Это тот случай, когда возможен конфликт между отдельным членом организации и социальной группой, если он занимает позицию, отличающуюся по ряду параметров от позиции группы, т.е. других членов организации.

Третий тип, межличностный конфликт, может возникнуть на почве должностных обязанностей руководителя, когда необходимо обеспечивать соответствующую производительность и соблюдать правила и процедуры, присущие данной организации. Межличностный конфликт – самый распространенный в организациях, поскольку в любой организации существуют конфликтные личности, которые постоянно

пытаются создавать экстремальные ситуации, тогда как в обычных условиях они проигрывают коллегам по своим деловым качествам.

Внутриличностные конфликты, как и другие типы проявляются также в различных формах. Наиболее распространенным является ролевой конфликт. Его основу составляют трудности выполнения членом организации своей роли, несоответствие ожиданиям, предъявляемым к члену организации, занимающему определенный статус в организации.

Инициатором конфликта может быть как рядовой исполнитель, у которого работа вызывает раздражение, так и руководитель, который не может или не хочет соответствовать ролевым требованиям.

В конечном счете, все конфликты в организации сводятся к двум видам: вертикальным и горизонтальным. Горизонтальные конфликты возникают тогда, когда сотрудники не находятся в подчинении друг друга. Вертикальные конфликты преобладают в организациях (согласно исследованиям – до 70–80 %). В данных конфликтах участники находятся в отношении власти – подчинения.

Итак, теория конфликта традиционно считает универсальным источником конфликта несовместимость претензий сторон из-за ограниченности возможностей их удовлетворения. Следовательно, конфликт, в том числе и организационный, вечен, потому что невозможно создание такой общественной системы, при которой потребности всех были бы полностью удовлетворены.

Культурология

ПРОБЛЕМА ТИПОЛОГИИ РУССКОГО МЕНТАЛИТЕТА

Коньрева И.В.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет

В культурологической науке принято трактовать менталитет русской культуры как «бинарный», «диссонансный», определяющий свойства сознания, способ миропознания и характер самовыражения национального духа. Общеизвестно, что специфика русского менталитета обусловлена природно-географическими особенностями, своеобразием геополитического положения и религиозным двоеверием. По нашему мнению, уникальный синтез византийско-христианских и языческих элементов существенно повлиял на формирование двух ее особых начал: *смихового и плачового*. Доминирование одного или другого начал в культурно-историческом процессе определяет тип мироотношения, ценностно-смысловые парадигмы и специфику поведенческих моделей, что позволяет выстроить типологию того или иного культурно-исторического типа в социокультурном процессе. Согласно нашей концепции, плач является не только биологической или психологической реакцией человека, но и мировоззренческой, социокультурной формой. Исследование русской культуры дает осно-

вания рассмотреть ее доминантную основу как *плачевую*.

Особое влияние на становление плачевой основы русской культуры оказала «женская» архетипическая доминанта менталитета, проявляющаяся в языческом «обожении» Матери - Сырой земли, православном культе Богородицы и детерминирующая эмоционально-чувственное и жертвенно-коллективное начала русской культуры.

Необходимо также отметить существенное влияние византийских (исихастских) традиций на процесс формирования русского «иррационального», «чувствительного», «сердечного» (И.В. Кондаков) православного менталитета. Плач стал восприниматься как личный способ излияния души, глубинной печали, как возможность открытия души самому Богу, как слезная исповедь о своих прегрешениях. Нравственно-психологические основы исихазма способствовали формированию в православной культуре «слезных» традиций. Начала духовной свободы и иррационального мироощущения, заложенные последователями исихазма – «нестяжателями», – во многом определили психологическую глубину переживаний, молчаливое «очищение сердца» слезами, способствовавшему укоренению плачевой основы в русской культуре.

Амбивалентность русского менталитета обусловила специфику «диссонансного» мировоззрения, основанного на остром ощущении дисгармонии и не-