



Что бы полностью углубиться в тему о социальных типологиях организации, на какие виды она разделяется, какие функции имеет и что из себя представляет, нужно раскрыть само понятия.

Социологи, изучающие организации, классифицируют их по самым различным признакам. Современные российские социологи выделяют преимущественно следующие виды социальных организаций:

1. **Деловые** организации, членство в которых обеспечивает работников средствами к существованию (предприятия, корпорации, фирмы, банки и др.);
2. **Общественные** организации, представляющие собой массовые объединения, членство в которых позволяет удовлетворить политические, социальные, культурные, другие потребности (политические партии, профсоюзы, и т.д.);
3. **Промежуточные** организации, сочетающие признаки деловых и общественных организаций (кооперативы, артели, товарищества и т.п.);
4. **Ассоциативные** организации, возникающие на основе взаимной реализации интересов (научная школа, клубы по интересам, неформальные группы и т.д.).

Широкое распространение получила типология организаций **по отраслевому признаку**: промышленно-хозяйственные, финансовые, административно-управленческие, научно-исследовательские, образовательные, лечебные, социокультурные др.

Наиболее распространенными типами организации являются **формальные** и **неформальные**. Что бы разобраться в этой теме стоит каждый тип организации рассмотреть внимательно. Главными критериями такого разделения служит степень формализации существующих в системах связей, статусов и норм.

**Формальная организация**, как правило, возникает в результате соответствующего административного, политического решения, в ее основе лежит разделение труда, ей присуща глубокая специализация, деятельность такой организации, четко регламентирована, обусловлена юридическими нормами и т.д. Разделение труда выступает как система статусов - должностей, а каждая из них

наделена определенными функциями. В такой организации строго упорядочиваются должностные статусы по сходству функциональных задач, создается иерархия: руководитель - подчиненные. Для успешного функционирования формальной организации необходима деловая информация. Ее прохождение, принятие верного управленческого решения зависят от организации многосторонних связей, включая и обратную. Как правило, формальная организация безлична, рассчитана на индивидов, подготовленных для выполнения определенных функций. Между субъектами не предусматриваются никакие иные отношения, кроме служебных, регламентированных правилами внутреннего распорядка, приказами и т.д. Эти и другие документы, указания администрации нормируют работу организации. В основе ее деятельности лежит принцип целесообразности.

Одним из первых ввел в социологию категорию формальной организации немецкий ученый **Макс Вебер**. Он же высказал верное предположение, что формальная организация, как правило, стремится превратиться в **бюрократическую систему**, довольно высоко оценивал роль бюрократии, утверждая, что без нее невозможен технический, технологический, организационный прогресс. Вебер сформулировал основные черты бюрократии идеального типа. Этот тип предполагает, что управленческая деятельность совершается постоянно, вышестоящий руководитель осуществляет контроль за чиновником, который отделен от собственности на средства управления, а должность отделена от субъекта, административные функции; управленческая работа становится особой профессией; существует система подготовки чиновников, управленческие функции документируются; в управлении главным является принцип безличности.

Вебер утверждал, что **главное достоинство** бюрократии - это высокая хозяйственная и экономическая эффективность, которые обеспечивают точность и быстроту в работе, знания и постоянство управленческого процесса, служебную тайну и субординацию, единоначалие и экономичность, сведение к минимуму конфликтов и уважение профессионализма коллег. Таковы, по Веберу, главные достоинства бюрократического управления организацией.

Но уже в конце XIX и в начале XX вв. он высказал ряд мыслей относительно опасности, которую несет усиление бюрократии в формальных организациях в целом. **Вебер полагал, что бюрократия может превратиться в класс, если ее деятельность не будет жестко контролироваться государством.** Среди главных недостатков бюрократии он называл игнорирование специфики конфликтных ситуаций, деятельность в жестко определенных рамках, по шаблону,

т.е. отсутствие какого-либо творчества в работе, злоупотребления властью. Чтобы бороться с этими и другими негативными чертами в деятельности бюрократии, ученый предлагал ввести систему контроля, гарантий, ограничивающих власть бюрократов. Одним из условий, порождающих всевластие бюрократии, по праву считается отсутствие полной информации об их деятельности.

Точка зрения Вебера о роли бюрократии как формальной организации в обществе подвергалась и подвергается основательной критике, хотя в последние десятилетия наблюдается своего рода ренессанс его идей, которые освобождаются от устаревших представлений, модернизируются. Например, разделяют власть бюрократа и власть специалиста; первому подчиняются в силу приказа, второму - в силу авторитета, признания его профессиональной подготовки, глубокого знания дела. Поэтому подчинение во втором случае добровольное, тогда как в первом - принудительное. Какому способу управления отдать предпочтение, какой стиль руководства эффективнее - вопрос далеко не праздный. В нынешнем обществе информационной цивилизации острой проблемой оказывается определение самостоятельности специалистов. Считают, что эта самостоятельность должна проявляться в оперативной формулировке целей, постановке задач, выборе способов деятельности, использовании знаний и контроле исполнения.

Проблема противоречия между бюрократической организацией управления и творческой работой, предполагающей восприимчивость ко всем новшествам - это вопрос выживаемости любой формальной организации в условиях рыночной экономики. Готовность организации признать и внедрить нововведение в немалой степени зависит от наличия в организации таких норм и правил, которые поощряют творческую деятельность. Даже в традиционных обществах существуют нормы, которые поощряют (материально и морально) творческую, конструктивную деятельность субъектов формальных организаций (например, кружки качества в Японии). Но всюду, в техногенных или традиционных обществах, всегда приходится преодолевать сопротивление бюрократии, французский социолог М. Крозье отмечает, что характер сложившихся в бюрократической организации связей и отношений препятствует инновациям (иерархия служебных зависимостей, желание монополю владеть информацией, решать судьбы вверенных субъектов, определять экономическую, социальную политику - слишком лакомый кусок, чтобы можно было легко от него отказаться). Наделенный соответствующими полномочиями чиновник считает действия подчиненных правильными, если они соответствуют приказам, уставам, внутреннему распорядку организации,

учреждения. Малейшее отступление от этих правил ведет к санкциям. Такой подход к оценке деятельности подчиненных не поощряет творчества, культивирует конформизм поведения, мышления, приучает жить по принципу: «Чего изволите? Как скажете, так и сделаю».

Бюрократия стремится к тому, чтобы вывести за скобки, исключить собственно личные интересы субъектов, занятых в сфере управления, перевести эти интересы во всеобщие интересы организации. М. Крозье в своих работах показал, что характер сложившихся в бюрократической организации связей и отношений препятствует инновационной деятельности. Иерархическая система власти предлагает оценку действий подчиненных в соответствии с внутренними инструкциями и приказами, регулирующими деятельность организации. Однако знания и способность к инновациям не могут передаваться в приказном порядке. Практикуемые меры поощрения в бюрократической организации так же не способствуют творчеству, а культивируют конформизм поведения сотрудников. Сдерживание бюрократией развития инновационных процессов обусловлено и тем, что она стремится к однотипности в организационных системах. Между тем, именно многообразие задач, функций и элементов организации создает возможности для внедрения инноваций. Проведя эмпирические исследования, американские социологи П. Блау и Т. Скотт доказали, что организации, выполняющие простые задачи, решают их лучше при иерархической структуре управления. Напротив, решение сложных проблем, скорее, требует не иерархической, а горизонтальной структуры организационных связей, более демократичных и менее формализованных.

В обществе параллельно с формальными возникают и функционируют **неформальные организации**. Они появляются не по приказу или решению администрации, а стихийно или сознательно для решения социальных потребностей. **Неформальные организации** - это спонтанно сложившаяся система социальных связей, взаимодействий. В них действуют свои, отличные от формальных структур нормы межличностного и межгруппового общения. Они возникают и действуют там, где формальные организации не выполняют каких-либо функций, важных для общества. Неформальные организации, группы, объединения компенсируют недостатки формальных структур. Как правило, это самоорганизованные системы, создаваемые для реализации общих интересов субъектов организации.

Член неформальной организации более самостоятелен в достижении индивидуальных и групповых целей, располагает большей свободой в выборе

формы поведения, взаимодействия с другими индивидами организации, группы. Это взаимодействие в большей степени зависит от личных привязанностей, симпатий. Отношения с другими субъектами не регламентированы приказами, установками руководства, предписаниями. Решения организационных, технических и других задач чаще всего отличаются творчеством, оригинальностью. Но в таких организациях или группах нет жесткого регламента, дисциплины, и подобная организация, группа менее устойчива, более пластична и, подвержена изменениям. Ее структура и отношения в ней во многом зависят от складывающейся ситуации.

Таким образом, каждая из разновидностей организации имеет свои достоинства и недостатки. Современный менеджер, юрист, предприниматель должны иметь об этом ясное представление, чтобы умело использовать в практической работе их сильные стороны.

Список литературы:

<https://studfile.net/preview/5725394/page:21/>

<https://diplomconsult.ru/preview/2774585/page:7/>

[http://referatwork.ru/lectionbase/sotsiologiya/view/303544\\_tipologiya\\_social\\_nyh\\_organizaciy](http://referatwork.ru/lectionbase/sotsiologiya/view/303544_tipologiya_social_nyh_organizaciy)