

Формы социального контроля в организации

Научный руководитель – Ставский Владимир Николаевич

Нейман Кристина Павловна

Студент (бакалавр)

Могилёвский государственный университет имени А. А. Кулешова, Факультет
экономики и права, Могилёв, Беларусь

E-mail: neiman_kristina@mail.ru

Полное видение и понимание механизма социального контроля в организации возможно лишь при обращении к группировкам его форм, составленным по взаимодействующим друг друга критериям. Начнём с типологии на основе анализа методов, которые преобладают в дихотомических институтах, приводящих в действие социальный контроль. По заданному условию он бывает неформальным (локальным, местным), наиболее часто встречаемый в первичных, малых группах (семье, трудовом коллективе, компании товарищей по интересам), выдвигающих неформальные нормативные требования и делающие отсыл на диффузные санкции [Комлев: 73].

Неформальный контроль имеет несколько своих проявлений:

Ø Наказание - колкие взгляды, критика, запугивание физическим насилием, устремлённых на профилактику и недопущение девиантного поступка.

Ø Социальное вознаграждение - похлопывание по плечу, пожатие рук, улыбки, предложение нового поста, премирование и др., цель которых стимулировать конформность.

Ø Убеждения - инструмент воздействия, переосмысления необходимости и правильности выбранной модели поведения.

Ø Пересмотр норм - переход девиантного акта в область нормального в результате смены временного континиума [Смелзер: 280].

Противоположность первого - формальный контроль - ключевой атрибут крупной организации и социального института, фиксирующих регламент для его функционирования, базирующийся на нормах-правилах, защищающих социальный порядок. Он отличается от первого и тем, что имеет более позднее происхождение, проникает во все лазейки общества, не стеснён границами группы, его уровень деятельности носит глобальный, а не локальный характер, использует письменные правовые документы (директивы, законы, кодексы, постановления), а не устные распоряжения [Комлев: 73; Смелзер: 281].

Гармоничным сочетанием названных двух видов контроля служит надзор (детальный контроль) - констелляция неформальных (обратная оценка членов группы друг друга) и формальных методов вскрытия нежелательного поведения, форма поддержания законности государственными органами и силой общественного мнения. Его наличие продиктовано потребностью в регуляции взаимодействия сотрудников организации, выполнения профессиональных обязанностей, желанием администрации управлять работниками для достижения поставленных целей, просчитывать возможные варианты развития событий, предугадывать и устранять конфликтные ситуации в организации и др. [Баландина: 18].

В разработанной американским социологом Иваном Наймом концепции социального контроля, эксплицитно обнаруживаются его 4 типа: 1. внутренний - запускается через воспитание и усвоение социальных норм, 2. непосредственный - развёртывающийся через принуждение, 3. косвенный - видящий свет в отождествлении эго с референтной группой, давлением общественного мнения, 4. контроль через легальное удовлетворение потребностей - катализатор для него - это широкий спектр возможностей доступа к способам воплощения персональных целей [Комлев: 75].

Основоположник американской социологии Э. Росс, внутренний контроль называл этическим, привязывая его к коллективным целям, а выведенный политический (внешний) контроль связывал с институционализированным набором средств [Гилинский : 202]. Заострим внимание на этой классификации. Как отмечает Курбатов В.И., самоконтроль вращается вокруг личности, как центра и носителя регулятивных механизмов, формируется в процессе социализации и проникает в сознательный компонент психики, держит поведение в пределах, допустимых для эго и саморегулируется такими абстракциями как честь, порядочность, совесть, долг.

Благодаря ему выстраивается социальная идентичность работника, помогающая интериоризировать социальные шаблоны поведения, проникнуться духом солидарности с другими членами трудового коллектива, группы, что необходимо для возможности им управлять и направлять в нужное русло посредством норм и стандартов.

Его противоположность - внешний контроль всеобъемлющий охватывает социальные институты, механизмы, организации охраняющие нормы и законы с помощью принуждения, группового давления, т.е. набора позитивных и негативных санкций. Здесь личность переходит из разряда активного субъекта в пассивного объекта, особенно отчётливо это иллюстрируется в профессиональной деятельности, процессах получения образования и воспитания [Терещенко: 91; Гилинский: 205].

Универсальными для всех типов организаций являются 5 видов социального контроля, классифицируемые по субъекту:

Ø Самоконтроль (индивидуальный субъект).

Ø Контроль общественных организаций (профсоюзами за соблюдением трудовых договорённостей, прав работника, союзами предпринимателей за налаживанием честной, открытой конкурентной борьбы в производстве чего-либо и др.). Разумеется здесь групповой субъект.

Ø Контроль, исходящий от менеджера, занявшего официальный должностной пост, более высокого ранга, нежели его подчинённые (индивидуальный субъект).

Ø Социальный контроль группы за своими элементами как в официальной форме (собрание акционеров, совет университета, планёрки, рабочие совещания и т.п.), так и неофициальной форме в виде диффузных санкций.

Ø Административный (индивидуальный субъект) чтит нормативно - правовые документы, черпая из них зафиксированные и прописанные формы контроля за чем-либо, например, за соблюдением графика работы, выполнения трудовых показателей, правил внутреннего распорядка [Голиков: 296-297].

Подводя итог, отметим, что формы контроля, доминирующие в организации детерминируются методами, средствами и субъектами его воплощения.

Литература

1. Комлев Ю.Ю., Сафиуллин Н.Х. Социология девиантного поведения. Казань, 2006. Гл. I.
2. Смелзер, Н. Социология. М., 1994. Гл. 7.
3. Терещенко, Ю.А. Специфика функционирования нормативно-санкционного механизма социального контроля // Вестник Томского гос. ун-та. 2012. № 6(121). С. 90-94.
4. Гилинский, Я. И. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений». СПб.: «Юридический центр Пресс», 2004. Гл.16.
5. Голиков, В.Д. Менеджмент. Уфа, 2007 .
6. Баландина, Т.М. Социальный контроль в системе управления современной организацией // Известия Саратовского ун-та. 2013. Т.13. Выпуск 4. С.17-22.

