

**Сафонов Кирилл Борисович**

кандидат философских наук,  
доцент кафедры менеджмента  
Новомосковского института (филиала)  
Российского химико-технологического  
университета имени Д.И. Менделеева

## **СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТИПОЛОГИИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

---

### **Аннотация:**

*В статье рассматриваются типы организаций, выделяемые в соответствии с применением основных моделей социального управления. Кроме того, внимание уделяется корпоративной культуре как определенной системе ценностей и важному фактору развития организации. Автор отмечает, что основной целью деятельности организации любого типа является содействие устойчивому развитию общества.*

### **Ключевые слова:**

*социальное управление, организация, модель социального управления, типология организаций, менеджмент, персонал, корпоративная культура, ценности.*

---

**Safonov Kirill Borisovich**

PhD in Philosophy,  
Assistant Professor,  
Management Department,  
Novomoskovsk Institute (branch) of  
Russian University of Chemistry and Technology

## **THE SOCIO-ADMINISTRATIVE ANALYSIS OF THE TYPOLOGY OF MODERN ORGANIZATIONS**

---

### **Summary:**

*The article deals with the types of organizations distinguished according to the application of basic models of social management. Special attention is paid to the corporate culture as a specific system of values and an important factor of the development of an organization. The author notes that the main purpose of any type of organization is to assist the sustainable development of the society.*

### **Keywords:**

*social management, organization, model of social management, typology of organizations, management, staff, corporate culture, values.*

---

Эффективная предпринимательская деятельность является основой успешного и поступательного развития экономики начала третьего тысячелетия. В разных странах мира действуют миллионы деловых организаций, занимающихся производством товаров и оказанием услуг. Они обеспечивают рост ВВП и создают новые рабочие места, внедряют инновационные технологии в промышленность. Однако при этом не следует забывать, что деловая организация представляет собой неотъемлемую часть современного общества. Она формируется в социуме и взаимодействует с ним на всем протяжении собственного существования. Именно поэтому, на наш взгляд, особый интерес представляет рассмотрение проблем деятельности современных организаций с позиций социологической науки. Одним из аспектов такого подхода может явиться анализ типологии организаций с позиций социального управления. Подобная интерпретация позволит всесторонне охарактеризовать особенности конкретных организаций и лучше понять ключевые характеристики современного общества в целом. Рассмотрев особенности социального управления организацией, мы сможем понять специфику существующей системы общественных отношений.

В социологической, управленческой и экономической литературе существует широкое многообразие трактовок понятия «организация». В рамках данного исследования мы будем понимать под деловыми организациями «разновидность социальных систем (общность людей) искусственного происхождения, имеющих общие корпоративные деловые цели и задачи, исключая из этого ряда союзные (общественные) организации, поселения и ассоциативные организации (семьи)» [1, с. 72]. Цели осуществляемой деятельности, как и прочие ее характеристики, не будут иметь для нас решающего значения. Ключевым фактором, положенным в основу проводимого анализа, должны явиться пути взаимодействия организации с составляющими ее индивидами. Данные процессы вызывают интерес, поскольку «в рамках одного и того же типа общества важнейшее значение в деятельности организации имеет персонал – его состав и состояние» [2, с. 452]. Следовательно, приняв в качестве базиса рассматриваемой типологии взаимодействие в системе «человек – организация», мы сможем одновременно определить и проанализировать как ключевые характеристики современного общества, так и особенности деятельности, осуществляемой организациями.

В рамках предпринимаемого социально-управленческого анализа уместно выделить две основные модели взаимодействия в рассматриваемой системе. Такими моделями будут функционально ориентированная, в которой основное внимание уделяется организации в целом, и гуманистическая, ориентированная прежде всего на каждого конкретного сотрудника. Соответственно,

можно выделить и два основных типа организаций. В каждом из рассматриваемых случаев различными будут модели взаимодействия не только с сотрудниками, но и с обществом в целом. Оба типа организаций могут и должны участвовать в решении социальных проблем, в содействии поступательному и устойчивому развитию социума. При этом различными будут установки и мотивы подобных действий. Если в случае с организацией, реализующей гуманистическую модель, имеет место осознание необходимости повышения благополучия каждого члена общества, то функционально ориентированная организация в первую очередь заботится о собственном процветании, что возможно, однако, лишь в условиях стабильного социума. Как следствие, оба типа организаций взвешенно подходят к реализации социальных практик. Это проявляется в своевременной уплате налогов, осуществлении социальной политики по отношению к сотрудникам, участии в благотворительных мероприятиях. Но данный аспект позволяет получить одностороннее представление о социальной специфике деятельности организаций. Другим, причем не менее важным, аспектом являются характеристики осуществляемой управленческой деятельности.

Основные стратегические направления развития той или иной организации определяются ее собственником или учредителем. Для осуществления оперативного руководства, как правило, привлекаются профессиональные управленцы. Именно тандем собственников и менеджеров управляет организацией. Однако весьма эффективным является привлечение не только представителей руководящего состава, но и рядовых сотрудников к определению путей развития организации, формированию стратегии разработки и реализации управленческих решений. Это позволяет повысить заинтересованность сотрудников в эффективности их труда, усиливая мотивацию всемерно способствовать скорейшему достижению общей цели. Данные процессы могут иметь место в организациях различных типов, однако на практике они реализуются по-разному. При применении функционально ориентированной модели сотрудники могут привлекаться к участию в общих собраниях коллектива, на которых им будет предоставлена возможность высказаться о собственных проблемах, пообщаться по волнующим их вопросам с руководителями и собственниками. Однако на подобных встречах обычно не предполагается обсуждение сколь бы то ни было значимых вопросов, касающихся развития организации. Функциональная ориентация предполагает распределение обязанностей между руководителями и сотрудниками, часто проявляющееся в четком разграничении уровней управления.

Совершенно иной будет ситуация в случае с организацией, реализующей гуманистическую модель. В данном случае обычной практикой является проведение тренингов и деловых игр с участием как сотрудников, так и руководителей всех уровней. Подобные мероприятия позволяют наладить эффективное взаимодействие внутри организации, что, в свою очередь, представляет собой необходимое условие ориентации на человека, учет его индивидуальных характеристик. Также весьма важным в данном случае является функционирование системы обратной связи. Это позволяет руководству постоянно быть в курсе проблем коллектива, а сотрудникам предоставляет возможность не только обратиться со своими проблемами, но и высказать интересные идеи, которые имеют все шансы быть реализованными в конкретных управленческих решениях, направленных на повышение эффективности деятельности отдельных подразделений и организации в целом, что со временем будет содействовать поступательному развитию социума.

Конечно, на практике редко можно встретить в чистом виде оба представленных выше типа организаций. Обычно имеет место реализация отдельных аспектов каждой из моделей в различных соотношениях. Это является проявлением наиболее уместного, на наш взгляд, подхода, который может быть охарактеризован как интегральный. Его особенностью является то, что он приводит к появлению большого многообразия различных вариантов социального управления организацией, характеристики которых определяются соотношением гуманистической и функциональной ориентации. Главным же аспектом деятельности любой современной организации в любом случае остается содействие поступательному развитию общества, без чего немислим успех осуществляемой хозяйственной деятельности.

Тип организации влияет не только на стиль руководства. Огромное влияние также испытывает на себе существующая в организации корпоративная культура. Необходимо отметить, что «адекватная корпоративная культура позволяет достигать множественных результатов: эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации ее стратегии, повысить уровень управляемости компанией, использовать как стратегический мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение целей компании, усилить сплоченность команды» [3, с. 339]. С социологической точки зрения корпоративная культура рассматривается прежде всего как система ценностей. В зависимости от типа конкретной организации различаться будут и ценности, положенные в основу корпоративной культуры. Так, в случае применения гуманистической модели особое внимание уделяют индивидуальным ценностям сотрудников. При осуществлении процессов внутриорганизационного взаимодействия эти индивидуальные ценности становятся

базисом для развития корпоративной культуры. Функциональная ориентация в социальном управлении, в свою очередь, предполагает воздействие системы ценностей организации в целом на ценностные установки и ориентации отдельных сотрудников. Как уже отмечалось выше, наиболее приемлемым можно считать вариант практического применения интегральной модели взаимодействия человека и организации. В случае с корпоративной культурой эта модель предполагает взаимопроникновение систем индивидуальных и организационных ценностей, их взаимное обогащение и дополнение. Также это позволит организации косвенно влиять на развитие системы ценностей всего общества, поскольку усвоенные сотрудниками ценности организации будут в процессе межличностного взаимодействия вне организации транслироваться на социум и его отдельных представителей.

Выделение типов организаций имеет как теоретическое, так и практическое значение. С одной стороны, это позволяет повысить эффективность менеджмента, что является важным условием модернизации современной экономики. С другой же стороны, осмысление подобной типологии обогащает управленческую теорию, позволяя обосновать наиболее приемлемый в текущих условиях стиль руководства организацией, ориентированной на успех собственной деятельности и развитие общества. В качестве итога данных процессов, помимо всего прочего, можно рассматривать повышение эффективности взаимодействия в системе «человек – организация».

#### **Ссылки:**

1. Солодова Н.Г. Модели поведения персонала в неустойчивых деловых организациях // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2004. № 1. С. 72–75.
2. Социология. Основы общей теории / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. М., 2003. 912 с.
3. Лымарева О.А., Миненкова В.В. Корпоративная культура как элемент менеджмента персонала гостиничного предприятия // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 339–342.

#### **References:**

1. Solodova, NG 2004, 'Model behavior of personnel in unstable business organizations', *Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy*, no. 1, pp. 72-75.
2. Osipov, GV & Moskvichev, LN (ed.) 2003, *Sociology. The general theory*, Moscow, p. 912.
3. Lymareva, OA & Minenkova, VV 2011, 'Corporate culture as an element of the management staff of the hotel enterprise', *Theory and practice of social development*, no. 2, pp. 339-342.