

Секция «Социология»

«Традиции и ритуалы как основа власти в успешной организации».

Архангельская Лидия Сергеевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: archangelskaya@gmail.com

Необходимым условием существования успешной организации является власть. Ее проводник - руководитель, которому необходимо влиять, а чтобы влиять, власть должна иметь определенную основу. Первую классификацию основ власти предложили американские психологи Д. Френч и Б. Рэйвен, выделив: побуждение, принуждение, легитимацию, убеждение, харизму и разумную веру [7, с.150-167]. В этой классификации нас интересует легитимная или законная власть, которая основывается на традиции, заключающаяся в соблюдении иерархии: руководитель – отдает распоряжения, исполнитель – подчиняется и исполняет указания. Традиционность здесь заключается в том, что подчиненный верит в неприкасаемый статус руководителя, наделенного властью и полномочиями, в обмен на удовлетворение потребности.

Власть традиции является наиболее исторически-распространенным инструментом влияния. Заимствованная из прошлого, традиция представляет из себя социально-психологический механизм, гарантирующий преемственность и стабильность жизни. Механизм традиции основан на аккумулировании социальной памяти и передаче социального опыта, который усваивается, реализуется, обогащается людьми и передается последующим поколениям. Ее поведенческим отражением, выраженным в определенной последовательности действий, является ритуал. Об особой роли ритуала высказывается Я. Ассманн, отмечая, что "в ритуальном действии, посредством регулярного повторения, осуществляется возобновление идентификации на уровне знания для непрекращающейся культурной самоидентификации социума"[2, с.153]. Традицию определяют как устойчивую форму взаимодействия, основанную на ценностях и нормах, обеспечивающую исполнительную регуляцию целесообразного поведения и удовлетворение потребностей [5, с.3-17]. В результате, традиция и ритуал образуют единую причинно-следственную структуру, первое оказывает влияние на второе.

Раз традиция существует как явление на всем историческом периоде, она естественно воспринимается людьми, медленно, но трансформируясь, абсорбирует реалии каждого последующего исторического этапа. Т.о. традиция и ритуал являются базисными для любого сообщества, в т.ч. и для организации. Поэтому власть, основанная на традиции – это власть естественная или скорее, естественно-воспринимаемая.

М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури анализируя основы власти, описанные выше, определяют традицию как основу бесперебойной работы организации, в которой работники, реагируя именно на должность, признают авторитет руководства, получая взамен удовлетворение в принадлежности и защищенности. Отмечая, с одной стороны, привлекательность традиции, выражающуюся в покорности сотрудников, быстроте и предсказуемости поведения, авторы рассматривают ее как все еще сильно распространенную, но отживающую свое, основу власти. Этот процесс перехода на другие, более

современные основы, происходит вследствие меняющихся, в разных социальных группах, ориентаций и смещению акцентов в потребностях [3, с.441].

Противоположная точка зрения встречается у американских теоретиков менеджмента Т. Питерса и Р. Уотермана, которые считают особую систему ценностей, лежащих в основе организационных традиций, и ритуалы, как их поведенческие проявления, одними из базовых принципов успеха любой компании. Интервьюируя глав успешных американских компаний, исследователи отмечали, то огромное внимание, которое уделяли компании-лидеры развитию собственной, уникальной организационной культуры, указывая на важную роль руководителей, которые принимали непосредственное участие в этом процессе. Причем, руководитель не обязательно должен обладать харизмой, достаточно четкой приверженности своим ценностям и упорства в их реализации. Особо подчеркивается, что лучше всего ценности усваиваются неформально, благодаря «мягким методам»: традициям, мифам, ритуалам, историям и пр., а не будучи изложенными на бумаге. Основной вывод, который делают исследователи: только те компании, обречены на успех, в которых понимают факт ее уникальности, поэтому развивают самобытную систему ценностей, закреплённую в традициях и ритуалах, компании же ориентированные только на выживание, обречены на провал [4, с.419-432].

Часто можно встретиться с негативным пониманием роли традиций и ритуалов в организациях. Так ритуал часто рассматривается как устаревшая организационно-культурная форма, которая наиболее ярко проявилась в советской управленческой школе. В то время организационными целями был коллективизм и интеграция коллектива, кроме того, особую силу приобрела функция контроля, и регламентация действий и их предсказуемость, призваны были ее только усилить. На самом деле, в настоящее время с возрастанием публичностью бизнеса, количество ритуалов не только не уменьшилось, но и возросло, в качестве примера можно привести перерезание красной ленточки, во время открытия нового предприятия, приглашение первых лиц государства, для придания особой значимости событию. Также критикуют ритуал за его излишний символизм, выраженный в отсутствие заложенной цели. На самом деле, ритуал – это всегда процесс, последовательность действий, и именно в компетенцию руководителя входит направить его на определенные организационные цели, для того чтобы тот не навевал скуку и нежелание его исполнять.

Что касается критики организационной традиции, то ей часто приписывают излишнюю инертность, которая препятствующая освоению современных форм работы, а ту стабильность, которую она гарантирует, считают сопротивлением необходимым организационным изменениям. Кроме того, носящая формальный характер, традиция приводит к недостаточному использованию потенциала человеческих ресурсов [3, с.442-443]. Путь преодоления этих проблем видится в постепенных трансформациях и дополнении традиции актуальными ценностями и целями, в зависимости от реалий внешней и внутренней среды организации. В отношении формализации поведения людей, хочется высказать в пользу «приятной» предсказуемости поведения, как фактора социального порядка.

Механизм появления традиций и ритуалов в организации выстраивается из 3х уровней системы организационной культуры, предложенной Э. Шейном [6, с.35-44] и уточненной С.А. Барковым [1]. Так первый уровень, который выделяется, это уровень артефактов-символов, это уровень действия ритуала, он легко может быть обнаружен как непосред-

ственно носителями, так и внешними наблюдателями. Второй уровень – это уровень ценностей, здесь господствуют регуляторы порядка, детерминирующие верхний уровень: нормы, ценности, традиции, которые откладываются в глубинном сознании исполнителей, и наконец, третий, самый глубокий уровень, уровень предположений, это уровень верований и убеждений основателей и руководителей компании. Для идентификации уровней проще всего исследовать от верхнего уровня к нижнему, в то время как построение организационной культуры, идет снизу вверх. Руководитель формулирует представления об идеальной компании, заключает их в понятные ценности, затем используя материальный ресурс, закрепляет их в считываемые символы, например: «униформу», «офис», «логотип» компании или желаемые и поощряемые для компании образцы поведения.

В настоящее время основы власти в компании не столько однозначны и носят смешанный характер. Несмотря на критику, традиция и ритуал остаются базовыми формами культуры как общества в целом, так и организации. Они были есть и будут, будучи проверенными и естественно-воспринимаемыми людьми на всем историческом пути. Для того, что сделать компанию успешной, руководитель должен уделять более пристальное внимание их формированию и трансформации.

Литература

1. Барков С.А. Социология организаций. – М.: Изд-во МГУ, 1997.
2. Лойко О.Т. Ритуал в социальной памяти. Известия Томского политехнического университета. 2004. Т. 307. № 4.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2011.
4. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки . – М.: Альпина Паблишерз, 2010.
5. Утлик Э.П. Организационные традиции и организационная культура // Актуальные вопросы управления. Тематический сборник научных трудов. Вып. 2. / Под ред. А.В.Филишова. – М.: 1999.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002.
7. French J.R.P. Jr., Raven B. The Bases of Social Power // Studies in Social Power / ed. by Dorwin Cartwright. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1959.