

КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ

УДК 65.012.4

ПРОБЛЕМА СТАТУСА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

М.А. Петросян¹, Ю.С. Петросян²

¹Группа компаний CUSTIS, г. Москва

²Тверской государственной университет, г. Тверь.

В работе впервые в отечественной литературе производится систематизация и концептуальное обобщение результатов, полученных в исследованиях статуса и статусной иерархии в контексте управления, и выстраивается связная картина этого важного феномена организационной жизни. Показывается, что статус индивида оказывает существенное влияние на его взаимодействие с другими членами организации и тем самым может служить в качестве эффективного инструмента менеджмента. Предлагаются конкретные практические рекомендации для действующих руководителей, вытекающие из проведенного анализа.

Ключевые слова: *статус, статусная иерархия, коллектив, организация, управление.*

Введение

Понятие статуса как одной из главных форм проявления социальной дифференциации с давних пор находится в центре внимания тех, кто занимается вопросами устройства общества. Высокий статус обычно связывается с социальными и экономическими выгодами, либо в качестве средства приобретения ресурсов (Jasso, 2001; Washington, Zajac, 2005; Sauderetal., 2012; Weberetal., 2013), либо как ценность сам по себе, некое вожаемое приобретение, доставляющее человеку радость или гордость (Hubermanetal., 2004). Однако в последнее время наблюдается резкий всплеск интереса к статусу и со стороны специалистов по управлению (Gould, 2002; Pearce, 2010). И это не случайно. Они стремятся понять процессы, происходящие в социальных группах – общественных движениях, виртуальных сообществах и т. д., – и приходят к выводу, что без обнаружения спонтанно возникающих или направленно формируемых иерархических структур и выявления их природы и динамики трудно разобраться в реальной ткани взаимоотношений в больших и малых коллективах.

Особую актуальность представляет для менеджмента функция статуса и связанных с ним взаимоотношений в организациях, то есть относительно устойчивых группах людей, связанных между собой единой целью (общим делом). В любой организации, помимо порядка, установленного в явной форме, возникают латентные структуры, которые влияют на ее деятельность и достигаемые результаты в не меньшей, если не большей, степени, нежели должностная иерархия или официально признаваемые ранжиры тех, кто в ней работает. Эти структуры далеко не всегда бросаются в глаза и зачастую просто игнорируются. Между тем они содержат в себе мощный ресурс управления, ибо, воздействуя на них, нередко можно быстрее и легче получить желаемый

эффект, а иногда даже добиться того, что кажется недоступным, если идти чисто формальным путем. Но, чтобы задействовать ресурс, нужно быть хорошо знакомым с закономерностями его функционирования и четко осознавать, каковы возможные последствия тех или иных действий. А это, в свою очередь, требует всестороннего и тщательного изучения соответствующего феномена.

Несмотря на довольно значительное число эмпирических (описательных и экспериментальных) исследований по проблеме статуса, в том числе в рамках менеджмента и смежных дисциплин, работы, в которых предпринимаются усилия, направленные на концептуализацию имеющихся результатов и выстраивание из них связных представлений о формировании статуса и его влиянии на деятельность коллектива, можно пересчитать по пальцам (Driskell, Mullen, 1990; Ridgeway, 2006; Anderson, Kilduff, 2009; Correll, Piazza, Castellucci, 2014). Что же касается отечественных исследований, то среди них практически нет ни концептуальных, ни эмпирических, рассматривающих статус в контексте управления. И получается, что целый пласт организационной жизни фактически выпадает из поля зрения тех, кто призван ее «препарировать» и моделировать.

Это является серьезным пробелом – не только теоретическим, ограничивающим понимание управленческих процессов, но и практическим, лишаящим руководителей дополнительного эффективного средства достижения целей. Именно на восполнение этого пробела и нацелена настоящая статья. Авторы видят свою задачу в том, чтобы систематизировать и обобщить данные и выводы, полученные различными исследователями, и представить целостную, хотя и сжатую, картину того, как работает статус в организационной жизни, и какие возможности он предоставляет в качестве инструмента управления организацией.

1. Понятие статуса и его роль в управлении

Многие авторы определяют статус как место, занимаемое индивидом в социальной иерархии ввиду его имущественного положения или иных возможностей влияния на других людей (Skvoretz, Fararo, 1996; Sauderetal., 2012). Он позволяет претендовать на незаслуженные выгоды, или привилегии (Washington, Zajac, 2005; Pearce, 2010; Weberetal., 2013). Однако встречаются и трактовки, придающие статусу оценочный характер; в этом случае он обуславливается не столько объективными признаками, свойственными индивиду, сколько тем, как воспринимается окружающими. Так, А. Пьяцца и Ф. Кастеллуччи считают, что статус – это «субъективная оценка социального ранга, основанная на некоторой иерархии ценностей» (Piazza, Castellucci, 2014; 290). Но с таким подходом, конечно же, трудно согласиться.

Разумеется, статус зависит не только от объективных параметров, но и в значительной мере от того, как они воспринимаются в сообществе, где осуществляет свою деятельность индивид. И ценности отражают социальные представления об относительном достоинстве тех или иных качеств и выступают мерилем, по которому судят о статусе. Однако само социальное положение, приобретаемое индивидом благодаря его рангу в данном сообществе, носит вполне реальный характер, оказывая существенное влияние

как на его собственное поведение, так и на отношение к нему со стороны других людей.

Есть и те, кто занимает промежуточную позицию. Стремясь примирить между собой оба подхода, они исходят из того, что в основе статуса лежит оценка, но она вписывается в социальный контекст и ставится в зависимость от среды. Так, М. Вашингтон и Э. Заяц рассматривают статус как «социально сконструированное, межсубъектно согласованное и принятое упорядочение или ранжирование индивидов, групп, организаций или видов деятельности в какой-то общественной системе» (Washington, Zajac, 2005; 284). Но в действительности проблема не решается, а оставляется в тени. Ибо, если оценка основывается на отчетливых социальных критериях, она не нуждается в «межсубъектном согласовании». Если же критерии находятся внутри субъекта и потому, чтобы придать ей социальный смысл, ему приходится договариваться с себе подобными, то чем эта оценка отличается от простой условности и какую силу имеет за пределами сознания тех, кто согласился с ней?

В последнее время все чаще осознается значение структурных факторов, несводимых к субъективному образу человека в глазах его коллег. Приходит понимание, что статус, хотя и пропускается через сознание, не может быть чем-то субъективным. С одной стороны, он обуславливается не индивидуальным, а коллективным восприятием, становясь особым рода реальностью «вне голов» отдельно взятых людей, а с другой – в качестве таковой, опосредствует вполне конкретные отношения в обществе, превращаясь в социальную силу, задающую характер и направленность взаимодействия между индивидами.

Люди приступают к ранжированию друг друга зачастую с самого начала вербального общения или даже до него, с тем чтобы нивелировать неопределенность ситуации (Kalma 1991). Последующие контакты и совместная деятельность существенно не меняют первоначальных выводов. То есть в межличностных оценках роль сознательного усилия относительно невелика, и они в основном строятся в «автоматическом» (подсознательном) режиме. При этом используются все доступные источники информации, в том числе эмоциональные, и всякого рода сигналы и даже намеки (Rosa, Mazur, 1979). В результате выстраивается своего рода «табель о рангах».

Представления, вбирающие в себя эти оценки, в чем-то перекликаются или перекрывают друг друга, а в чем-то оказываются несовместимыми и сталкиваются между собой. Так постепенно возникает некая общепринятая (разделяемая большинством) картина ценности каждого, которая и ложится в основу статусной иерархии. Критерии оценки сильно зависят от контекста, в котором она производится. Скажем, если меняются условия или характер деятельности, ранее применявшиеся «маркеры» (возраст, образование или что-то еще) могут отойти на второй план, уступив свое место более значимым с точки зрения ожидаемых результатов (опыт или специальная подготовка). Или же вместо общих критериев используются те, что имеют непосредственное отношение к решаемой задаче (Webster, Hysom, 1998; Bianchietal., 2012).

Таким образом, можно сказать, что статус представляет собой отношения господства и подчинения, как в случае власти, но возникающие не в связи с различными формами зависимости одних людей от других, а в

результате признания за человеком с высоким статусом особой (более важной) роли в совместной деятельности. В каком-то смысле высокий статус предоставляет своему носителю возможность выступать в качестве неформального лидера, которому доверяют вести остальных за собой, так как считается, что он может справиться с задачей лучше других. Тем самым очерчиваются круг влияния и возможности отдельных членов сообщества, а также обуславливаются деятельность такого человека и получаемые им результаты. Поскольку люди активно стремятся к приобретению того или иного статуса, а заполучив его, обороняют всеми доступными средствами, он выступает и в качестве «предсказателя» социального поведения. Отсюда можно заключить, что представления или даже предрассудки о статусе заметно сказываются на общественных отношениях, приводя к социальной дифференциации и неравенству.

Принципиально важно различать две разновидности статуса: реально достигнутый индивидом в ходе его жизни и деятельности в определенной среде и иллюзорный, приписываемый ему другим членами сообщества, но не отражающий его заслуг и действительных качеств. В первом случае статус определяется собственными достоинствами или квалификацией человека и существенным образом зависит от его усилий, тогда как во втором – обуславливается скорее внешними характеристиками (вроде пола, расы, возраста и др.) и напрямую не определяется ни возможностями влиять на ситуацию, ни вкладом в общее дело (Foladare, 1969; Piazza, Castellucci, 2014). Отдельно стоит еще один случай, когда оценки строятся на заблуждениях, в результате чего человек, которому предоставляется статус, фактически принимается за другого – с иным набором качеств и заслуг. Несмотря на то, что такой статус не очень устойчив и тем более не долговечен, в течение какого-то времени он позволяет пользоваться практически теми же преимуществами, которые извлекаются из «настоящего».

С. Риджвей (Ridgeway, 2014) выделяет три канала воздействия статуса на жизнь сообщества. Во-первых, статусная иерархия укореняет представление о том, что одни его члены или группы являются более ценными, чем другие. Во-вторых, люди предпочитают вступать в отношения – как личностные, так и деловые – с теми, чья ценность им кажется выше. И, в-третьих, оказывается сопротивление претензиям нижестоящих членов общества на получение или повышение статуса. Тем самым статус поддерживает социальную структуру, обуславливающую неравенство ресурсов и полномочий, фактически освящая различия между индивидами и группами, что говорит о самоподкрепляющем характере процессов, приводящих к формированию отношений вокруг статуса.

Наконец, различают три роли, которые выполняет статус. Он является (1) сигналом (качества или чего-то иного), (2) нематериальным активом и (3) мобильным ресурсом (Piazza, Castellucci 2014). В первой своей ипостаси статус позволяет человеку, действующему в некоторой социальной системе, нивелировать неопределенность, связанную с неравенством исполнителей и недостатком информации о них (Sauderet al., 2012). Вступая в отношения с коллегами, он посредством статуса умеряет сомнения по поводу себя как исполнителя и повышает свою ценность в их глазах (Zuckerman, 1999; Kilduff, Krackhardt, 2008). Как нематериальный актив статус обусловлен

преимуществами, которые он предоставляет своему обладателю (Piazza, Castellucci, 2014). Что же касается мобильности как ресурса, то подразумевается, что индивид может быть наделен статусом в процессе социального взаимодействия с другими людьми (Lin, 1999; Podolny, 2001). Это особенно наглядно проявляется в динамике изменения статуса в различных, в частности, виртуальных, сообществах.

2. Формирование статуса в организациях

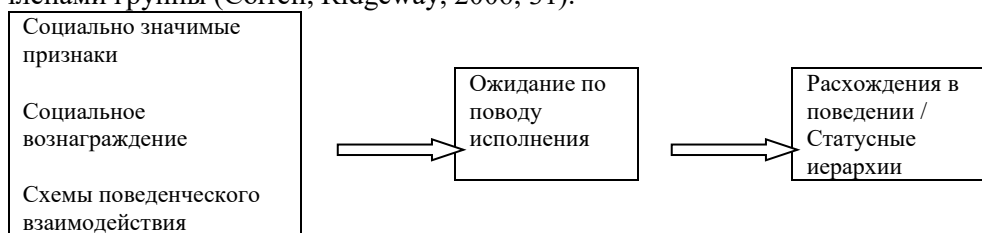
Исследование проблем, связанных с тем, как складывается статус в организационной среде, уходит корнями в эксперименты Р. Бэйлза, которые продемонстрировали устойчивое неравенство в участии и влиянии на решение задач отдельных членов группы (Bales, 1950). Был сделан вывод о том, что такое неравенство вытекает из ожиданий по поводу квалификации и будущего исполнения применительно к поставленной задаче, сформированной до или во время взаимодействия членов организации (Berger et al., 1966). Эти ожидания задают общую статусную структуру группы: индивидам с высоким статусом приписывается более значительная квалификация, тогда как умения и навыки тех, кто стоит низко, расцениваются как недостаточные (Bunderson, 2003; Bunderson, Barton, 2010). Однажды возникнув, ожидания обуславливают последующие взаимодействия в группе, образуя схемы участия, почтения и влияния (Berger et al., 1972, 1980; Driskell, Mullen, 1990). Тем самым объясняется, откуда берутся и как развиваются статусные иерархии в организациях, где существенно меняются условия деятельности, вне зависимости от «предсуществующих» социальных различий.

Статусная дифференциация обуславливается целью, преследуемой организацией, и коллективной ориентацией ее членов (Berger et al., 1980). Под целью подразумевается решение какой-то задачи или выполнение задания, в отличие от приверженности общим идеям или идеалам, а коллективная ориентация означает готовность внести свой вклад в общее дело (Webster, Hysom, 1998; Correll, Ridgeway, 2006). Эти два фактора и составляют критерий ценности индивида. В зависимости от того, насколько он привержен интересам организации и в какой степени способствует их продвижению, оценивается его статус, и ему «присваивается» соответствующий ранг в организационной «табели», из которого исходят, когда выстраивают свои отношения с ним. Иначе говоря, в голове у каждого создается некая «матрица» ожиданий, которая описывает, на что стоит рассчитывать в отношении как себя, так и других при осуществлении той или иной деятельности.

Впрочем, даже вне рамок организации в основе статуса человека лежат ожидания по поводу исполнения им какой-то миссии. Ранжирование происходит всякий раз, когда человек выступает с социально значимыми притязаниями (Erickson, 1998). То, что люди стремятся угодить социальным ожиданиям, может объяснить давление, создаваемое предвосхищением суждения окружающих о них. Когда наперед известно, что чья-то деятельность должна быть понята и принята обществом, такой человек неизбежно сам дает ей оценку, сравнивая с тем, что делают «конкуренты», и чего он сам ждет от себя.

Ожидания исполнения – это мысленные построения, основанные на доступной информации (Rosa, Mazur, 1979). С. Коррелл и С. Риджуэй

предлагают модель ожиданий и статусных структур, которая включает в себя три решающих фактора: социально значимые характеристики индивида, социальные «вознаграждения» и схемы поведенческого взаимодействия между членами группы (Correll, Ridgeway, 2006; 31).



Социально значимые, или статусные, признаки, вероятно, оказывают наиболее существенное влияние на формирование ожиданий по поводу исполнения. Это различные атрибуты индивида, имеющие «два и более состояния, которые различным образом оцениваются в терминах почта, уважения или желательности, каждое из которых связывается с явственными ожиданиями по части морали или исполнения, то есть с устойчивыми представлениями о том, как некий индивид, обладающий данным состоянием характеристики, будет исполнять или вести себя» (Berger et al., 1980; 482). Отсюда ожидания по поводу исполнения, соответствующие тому или иному значению атрибута, служат основанием для идентификации члена организации как более ценного и компетентного по сравнению с другими.

Такие ожидания могут быть конкретными, когда речь идет о возможном исполнении индивида в четко определенных условиях, или носить более общий характер, если не ограничиваются какой-то задачей. Точно так же статусная характеристика является конкретной, если сопряжена с ожиданиями в отношении небольшого числа ясно очерченных задач и влияет на ожидания только в строго обозначенных условиях. И наоборот, общие признаки (вроде образования или национальной принадлежности) вызывают весьма «размытые» ожидания по поводу исполнения, но зато принимаются во внимание в более широких и разнообразных контекстах (Correll, Ridgeway, 2006; Webster, Nysom, 1998). Если конкретные признаки непосредственно ассоциируются с факторами, способствующими выполнению задания, то общие скорее относятся к склонностям и потенциалу человека применительно к некоторой сфере деятельности в целом.

Общие признаки, хотя и непосредственно не сказываются на результатах, точно так же принимаются во внимание, как и конкретные. Но между ними есть и существенная разница. Как внешние характеристики, бросающиеся в глаза и легко проверяемые, общие признаки превращаются в критерии оценки индивида уже на самых ранних стадиях его вовлечения в организационную жизнь. В отличие от них, конкретные свойства выдвигаются на передний план лишь после того, как группа приобретает какой-то опыт совместной деятельности (Hembroff, Myers, 1984; Bunderson, 2003; Bunderson, Barton, 2010). Статус, обусловленный общими характеристиками, и сам во многом является внешним, так как опирается на культурные представления, проникающие в организацию извне (сложившиеся в обществе предпочтения и предрассудки). Поэтому от человека с «благоприятными» общими признаками ожидают занятия высокого положения в организации в тех случаях, когда те

находятся в центре внимания ее членов (Correll, Ridgeway, 2006). Что же касается конкретных характеристик, то они играют решающую роль для получения высокого статуса там, где безусловным приоритетом является решение задач, поставленных перед коллективом (Berger, Webster, 2006).

Другим фактором, влияющим на ожидания по поводу исполнения, является социальное вознаграждение, то есть поощрения, премии, внимание общественности и т. д. Неравное распределение этих знаков отличия в организации неизбежно модифицирует сложившуюся в ней статусную иерархию. Ибо тем самым получатель их наделяется дополнительным уважением, авторитетом и влиянием (Correll, Ridgeway, 2006; Fisek, Hysom, 2008).

Наконец, в качестве последнего элемента предстает схема поведенческого взаимодействия, которая связана не только со статусными характеристиками, но и с социальным вознаграждением. Она возникает между двумя и более членами группы, когда в поведении одного из них проявляются признаки более высокого статуса, например, уверенность в себе, а если коллеги откликаются подчеркнуто уважительным отношением к нему и готовностью подчиниться, это свидетельствует об их более низком статусе (Skvoretz, Fararo, 1996; Anderson, Kilduff, 2009). В результате множественных повторений схема поведения становится типовой, то есть разделяемой членами группы, неким культурным шаблоном.

Схема поведенческого взаимодействия служит главным средством выстраивания статусных отношений в группах, состоящих из «равных» участников, не дифференцированных по своим значимым признакам (Fisek et al., 1991). Однако в более сложных условиях, когда эти признаки различаются, ожидания по поводу исполнения оказывают влияние на степень уверенности в себе того или иного члена группы, проявляемой как в вербальном, так и в невербальном поведении. А это неизбежно вносит в устоявшуюся схему изменения и дополнения.

Процесс «присвоения» индивиду статуса, то есть признания за ним определенных достоинств, принято называть статусным обобщением. Это означает, что на него распространяется социальное отношение, подразумеваемое присущим ему комплексом релевантных свойств. Причем нить между этими свойствами и статусом протягивается, как правило, быстро и неосознаваемо. Воспринимаемые характеристики преобразуются в ожидания об исполнении, которые, в свою очередь, переводятся на язык поведения, и тем самым устанавливаются иерархические соотношения между любыми двумя лицами в организации (Webster, Hysom, 1998; 354).

Предполагается, что статусное обобщение зиждется на пяти основных предпосылках, соединяющих сложившиеся в организации представления о статусе с поведением оцениваемого человека (Driskell, Mullen, 1990; Simpson, Walker, 2002):

– значимость (salience) – статусная характеристика должна быть социально важной и отличительной для индивида, а также способствовать решению задачи. Те, кто оценивается, сами тоже должны иметь ясное представление о ней. При этом она неизбежно утрачивает свою значимость, если выясняется, что не имеет к задаче прямого отношения (Webster, Foschi, 1988);

– презумпция действительности (*burdenofproof*) - с общими признаками, от которых задача организации явным образом не зависит, ассоциируется умеренное воздействие на формирующиеся ожидания по поводу исполнения, если только с очевидностью не доказано обратное;

– устойчивость (*sequencing*) – ожидания по поводу исполнения, раз возникнув, сохраняются в группе, несмотря на изменения в составе участников;

– агрегирование (*aggregation*) – если принимаются во внимание несколько статусных характеристик, они, независимо от того, как оцениваются – положительно или отрицательно, – сводятся воедино, образуя совокупное ожидание по поводу исполнения. При этом учитываются противоречия и упрощения. Разумеется, никто не занимается вычислением в буквальном смысле, и дело ограничивается «прикидками». Однако их тоже можно считать количественными оценками – пусть и довольно грубыми;

– наконец, предсказание поведения (*the occurrence of particular behavior*), основанное на сравнительных агрегированных ожиданиях, которые любые два индивида имеют в отношении себя и друг друга. Считается, что тот, от чьего исполнения ждут большего, имеет преимущество над другим в их взаимодействиях между собой.

Организационный контекст воздействует на процесс статусного обобщения путем активации или, наоборот, деактивации тех или иных общих или конкретных характеристик (*Ridgeway, Balkwell, 1997; Berger, Webster, 2006; Bianchi et al., 2012*). Система представлений, чувствительная к контексту, определяет, какие из признаков становятся центральными – безотносительно к тому, поддерживаются ли они внешними по отношению к группе социальными взглядами. Эти характеристики могут также быть уникальными или привязанными к среде.

В качестве детерминанты ожиданий по поводу исполнения могут выступать также социальные связи. Поэтому они сами оказываются для индивида источником статуса (*Lin, 1999; Zuckerman, 1999; Kilduff, Krackhardt, 2008*). Причем даже иллюзорная или придуманная связь с высокостатусным партнером подчас весит не меньше, чем реальная. Более того, для достижения и поддержания статуса имеет значение также плотность такого рода связей, ибо более социализированные и обросшие контактами члены организации кажутся окружающим и более могущественными (*Ibarra, 1995; Anderson, Kilduff, 2009*).

Разная «видимость» индивидов в организации, неравное распределение между ними социального вознаграждения и устойчивые схемы поведения вместе определяют ожидания по поводу компетентности участников и их будущего исполнения. Основываясь на этих параметрах, люди судят о том, какова способность их коллеги внести вклад в достижение целей, поставленных перед организацией. Это определяет место его в статусной иерархии, которая, в свою очередь, обуславливает поведение в отношении него остальных членов организации и формы и характер взаимодействия с ним в процессе совместной деятельности.

3. Статус и групповые взаимодействия

Поведение индивидов в процессе их совместной деятельности в организациях во многом зависит от их места в статусной иерархии. Она очерчивает как сферу возможностей, так и способы реагирования на то, что предпринимается другими. Разумеется, это не означает, что кто-то от них требует или запрещает совершать определенные поступки. Статусная иерархия не ставит никому формальных ограничений. Однако она выступает своего рода фильтром, позволяющим отличить должное от неподобающего.

Выделяют четыре направления, по которым поведение индивидов может различаться сообразно их положению в организационной иерархии (Bergeretal., 1972):

- свобода действий (actionopportunities), которая очерчивает круг допустимых запросов одного индивида на содействие со стороны других (вопросы, справки т. д.);

- отдача от исполнения (performanceoutput) – разнообразные способы участия в общем деле (предоставление информации, советы, предложения и т. д.);

- поощрительные меры (rewardactions) – высказываемые оценки, положительные или отрицательные, об исполнении других, то есть согласие или несогласие с ними, похвала и поддержка либо критика и порицание;

- подверженность влияниям (influence) – изменение оценки или мнения под давлением отрицательного восприятия их другими.

Лица с высоким статусом считаются более компетентными, а их вклад признается более ценным с точки зрения задачи, которую выполняет группа. Это согласуется с так называемым «эффектом Матфея», состоящим в наблюдаемой недооценке результатов, полученных людьми с низким статусом, и переоценке исполнения тех, у кого статус выше (Merton, 2000). Индивиды, уже обладающие высоким статусом, все больше и больше наращивают выгоды, извлекаемые из него, причем делают это за счет коллег с более низким статусом. Соответственно они приобретают гораздо большую власть и влияние, и получают в свое распоряжение больше ресурсов, чем те, у кого низкий статус (Berger et al., 1977; Nembroff, Myers, 1984; Thye, 2000). У обладателей высокого статуса, или, как их еще называют, лидеров, больше возможностей пользоваться ресурсами и содействием остальных членов группы, а их действия и результаты имеют больше шансов получить положительный отзыв (Driskell, Mullen, 1990). В случае разногласий между двумя участниками тот, чье исполнение предполагается лучшим по сравнению со вторым, скорее всего отвергнет вмешательство, тогда как индивид с более низким статусом (последователь), вероятно, прислушается к лидеру и примет его наставления в отношении решаемой задачи.

Г. Гербер (Gerber, 2001) изучала поведенческие профили участников команд, состоящих из двух человек, в разрезе доминирования и экспрессии. Она пришла к выводу, что признаки доминирования обычно подают лица с высоким статусом, тогда как те, у кого низкий статус, более склонны к экспрессии. Стало быть, чем выше ранг члена группы, тем охотнее он вмешивается в дела тех, кто ниже статусом. И, наоборот, чем ниже его ранг, тем больше он реагирует на исполнение других, стоящих выше в иерархии.

Чем теснее связь статусных характеристик с решаемой задачей, тем сильнее ее воздействие на поведение участников. При этом сами элементы задачи играют решающую роль при определении статусного профиля индивида. За ними следуют факторы, имеющие к ней непосредственное отношение. И только после них принимаются во внимание внешние признаки, чья связь с задачей является ситуативной и не обуславливается ее природой.

Определенное значение имеет и характер задачи, так как он может повлиять на распределение полномочий в группе (Berger, Webster, 2006). В противоречивой ситуации, когда лицо с низким статусом более компетентно в отношении задачи, чем его коллега с высоким статусом, оно менее подвержено влиянию со стороны коллег, чем более высокопоставленные участники, меньше владеющие сутью дела (Zelditch et al., 1980). Это подтверждает приоритет качеств, непосредственно связанных с задачей, по сравнению с общими («размытыми») характеристиками, и их способность изменить место человека в иерархии.

Дж. Довидио с коллегами (Dovidio et al., 1988) изучал социальный авторитет через поведение участников диад смешанного пола, работающих над «нейтральными» задачами и теми, на выполнение которых заметное влияние оказывает пол. Оказалось, что при решении нейтральных задач мужчины претендуют на большую власть, нежели женщины – вероятно, потому, что в общем случае их считают более компетентными. Разумеется, они стремятся «подавить» женщин и в «чисто мужских» задачах. Однако в «женских» все обстоит наоборот. Тут обычно женщины оттесняют мужчин на второй план.

С другой стороны, эксперименты Риджвей с коллегами (Ridgeway et al., 1994) показывают, какие типы лидерства соответствуют общим характеристикам, с одной стороны, и конкретным – с другой. Так, высокий ранг в экспериментальной группе обеспечивался либо двумя общими статусными признаками (возраст и образование), либо одной конкретной при отсутствии надлежащего образования. Оба типа лидеров первоначально наделялись равными возможностями влиять на других. Однако, когда лидеры демонстрировали доминантное, директивное поведение, другие члены группы проявляли большую готовность смириться с тем, что их лидерство достигнуто благодаря общим статусным характеристикам, тем самым «узаконивая» их влияние. По-видимому, то, что на поверхности, легче увидеть. А кроме того, людям проще признать свое «отставание» в вопросах, в которых от них практически ничего не зависит, нежели там, где все определяется в основном их способностями и усилиями. Отсюда власть лидера, обладающего высокой квалификацией по части решаемой задачи, но при этом лишенного внешней статусной поддержки, остается весьма ограниченной.

М. Томас-Хант с сотрудниками (Thomas-Hunt et al., 2003) экспериментировала с функционально разнородными группами с целью изучения влияния социальных связей и экспертного статуса на обмен знаниями. Она установила, что воспринимаемый экспертный статус индивида коррелирует с его более активным участием в деятельности группы. Это может быть вызвано предполагаемой ответственностью того, кого считают экспертом, за управление потоками информации в группе. Но может быть и другое объяснение – его стремление добиться высокого статуса путем

повышения своей видимой компетентности и преданности общему делу в глазах остальных участников (Anderson, Kilduff, 2009).

В том же исследовании выяснилось, что знание социально обособленных индивидов заметно отличается от того, что разделяется остальной группой. Их участие и приверженность общему делу выше – возможно, потому, что они пытаются убедить других в своей полезности и стать полноправными членами коллектива. Однако, несмотря на более высокий вклад «изолятов» в совместный багаж знания, социализированные коллеги, как правило, недооценивают их, то есть ставят ниже, чем лиц с тем же уровнем квалификации, но с более разветвленными контактами в организации. Это свидетельствует о важности социальных связей в приобретении статуса и предвзятости, с которой относятся к тем, кто такими связями не сумел обрести, что позднее было подтверждено К. Андерсоном и Г. Килдаффом (Anderson, Kilduff, 2009). Они нашли, что хорошо интегрированные в коллектив индивиды повышают в нем свою видимость для остальных, извлекая выгоды из создаваемого образа компетентности и образцового поведения.

Таким образом, становится очевидным, что статус играет важную роль в социальных процессах, происходящих в организациях. Дифференциация статусов прямо и косвенно влияет на достижение поставленных целей, обуславливая характер взаимодействия между членами группы. Поэтому статусы членов организации являются важным инструментом управления организацией. Опираясь и умело воздействуя на них, можно незаметно подправлять и направлять поведение индивидов и тем самым повышать эффективность их деятельности. И, наоборот, пренебрежение статусной иерархией или неуклюжее вмешательство в отношения, складывающиеся вокруг статусов, чревато подрывом мотивации работников и снижением их самоотдачи.

Заключение

Представленная картина взаимоотношений в организации, возникающих в связи со статусом и статусной иерархией, отражает нынешний уровень исследований и учитывает существенные результаты, полученные в последнее время. Она носит целостный характер и позволяет понять и объяснить многие организационные процессы. Разумеется, эта картина неполна и нуждается в дополнениях и уточнениях. Более того, многие ее элементы недостаточно проработаны. Это относится, например, к самой природе статуса. Как происходит переход от индивидуальных оценок к коллективному восприятию места индивида в иерархии? Если в основе статуса человека лежат субъективные ожидания коллег, почему его статусные взаимоотношения с данным членом организации могут складываться вопреки ожиданиям последнего? Или: если статус подразумевает наличие у человека тех или иных атрибутов, то почему они нередко приписываются ему как обладателю статуса? И при каких условиях и каким образом срабатывает такой реверс? Есть и другие вопросы, на которые пока нет удовлетворительного ответа. Все они требуют дальнейшего изучения. Однако даже в этих случаях наличие общей картины помогает выявлять затруднения и очерчивать направление поисков с целью их преодоления.

Отдельный интерес представляет практический потенциал сделанных обобщений. Можно ли извлечь из них выводы, которые могли бы пригодиться действующим руководителям? Безусловно. Причем их лучше сформулировать в виде конкретных рекомендаций, выполнение которых придаст управленческим решениям дополнительную силу.

1. Необходимо выявлять реальную статусную иерархию организации и не подменять ее желаемой или иллюзорной, систематически отслеживать изменения и модификации в ней с целью недопущения неприемлемых отклонений и деформаций и оказывать на нее точечное и направленное воздействие.

2. При оценке работников на основе мнения коллектива нужно учитывать, что лица с высоким статусом, как правило, ставятся выше, чем они заслуживают, тогда как низкостатусные, наоборот, получают меньше «заработанного». Следовательно, всегда стоит делать поправку на эффект «смещения» и корректировать оценку в зависимости от статуса индивида.

3. При формировании рабочих групп ведущие роли в них следует поручать лицам с высоким статусом, а ведомые – низкостатусным индивидам, даже если компетентность вторых по профилю решаемой задачи перевешивает квалификацию первых. Высокостатусные работники все равно будут вмешиваться в круг полномочий лиц с низким статусом, а те, в свою очередь, будут так или иначе прислушиваться к ним. Поэтому индивид с низким статусом во главе группы неизбежно создаст в ней атмосферу неуверенности и приведет к размыванию ответственности за результат.

4. В коллективах, создаваемых для решения конкретных задач, важно проявлять внимание к подразумеваемому этими задачами «должному» поведению, сопряженному с полом. Нельзя, подменяя гендерное равноправие равенством полов, возлагать руководство группой, выполняющей задание, которое требует ярко выраженных мужских качеств, на женщину, и, наоборот, на мужчину - миссию, для которой явно больше подходят женские качества. В процессе работы реальное влияние все равно придет в соответствие со статусами, в результате чего формальные полномочия окажутся во многом выхолощенными.

5. Лица с высокой плотностью контактов в организации требуют к себе внимательного, но продуманного отношения. С одной стороны, их с большей готовностью принимают в качестве лидеров, а с другой – их фактическая компетентность зачастую бывает существенно ниже воспринимаемого статуса. Поэтому, решая вопрос о том, поручить ли им ведущую роль в рабочей группе, следует, во-первых, тщательно проверять квалификацию применительно к решаемой задаче, а во-вторых, доверять руководство группой преимущественно в случаях, когда оно предполагает скорее способность организовать и сплотить людей, нежели конкретные умения и навыки.

6. Повышенный интерес надо проявлять к социально обособленным индивидам. Нередко их положение в коллективе обусловлено как раз высокой квалификацией и готовностью к большей самоотдаче. В таких случаях важно, соблюдая принципы осторожности и постепенности, мягко подталкивать «изолятов» к социализации, в том числе за счет поручения им ведущих ролей в рабочих группах по их профилю, где они могли бы проявить себя в полной мере и, продемонстрировав другим свою ценность, повысить собственный статус.

7. Если руководитель хочет тонко управлять статусной иерархией, он должен корректировать ее за счет нивелировки роли общих атрибутов в пользу конкретных, которые, в свою очередь, нужно тесно увязывать с целями организации. С одной стороны, общие атрибуты и так легче «усваиваются» и признаются людьми, а с другой – достижение поставленных целей больше зависит от конкретных атрибутов. Усиление их влияния на ожидания по поводу исполнения и соответственно на место индивида в статусной иерархии позволит лицам, способным внести большой вклад в общее дело, занять в ней более высокое положение.

Список литературы

1. Anderson, C., Kilduff, G. J. (2009). The Pursuit of Status in Social Groups. *Current Directions in Psychological Science*. Vol. 18. N 5, P. 295–298.
2. Bales, R. F. (1950). *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups*. Cambridge: Addison-Wesley.
3. Berger, J., Cohen, B. P., Zelditch, M. (1966). Status Characteristics and Expectations States. In *Sociological Theories in Progress*, J. Berger, M. Zelditch, and B. Anderson (eds.). Boston: Houghton-Mifflin. P. 29–46.
4. Berger, J., Cohen, B. P., Zelditch, M. (1972). Status Characteristics and Social Interaction. *American Sociological Review*. Vol. 37. N 3. 241–255.
5. Berger, J., Fisek, M. H., Norman, R., Zelditch, M. (1977). *Status Characteristics and Social Interaction: An Expectation-states Approach*. New York: Elsevier.
6. Berger, J., Rosenholtz, S. J., Zelditch, M. (1980): Status Organizing Processes. *Annual Review Sociology* Vol. 6. N 1. P. 479–508.
7. Berger, J., Webster, M. (2006). Expectations, Status, and Behavior. In *Contemporary Social Psychological Theories*. P. J. Burke (ed.). Stanford:Stanford Social Sciences(CA). P. 268–292.
8. Bianchi, A. J., Kang, S. M., Stewart, D. (2012): The Organizational Selection of Status Characteristics: Status Evaluations in an Open Source Community. *Organization Science*. Vol. 23. N 2, P. 341–354.
9. Bunderson, J. S. (2003). Recognizing and Utilizing Expertise in Work Groups: A Status Characteristics Perspective. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 48. N 4. 557 - 591.
10. Bunderson, J.S., Barton, M.A. (2010). Status Cues and Expertise Assessment in Groups. In *Status in Management and Organizations*. J.L. Pearce (ed.). Cambridge: Cambridge University Press. P. 215–237.
11. Correll, S. J., Ridgeway, C. L. (2006). Expectation States Theory. In *Handbook of Social Psychology*. J. Delamater (ed.). New York: Springer. P. 29–51.
12. Dovidio, J.F., Brown, C.E., Heltman, K., Ellyson, S. L., et al. (1988). Power Displays between Women and Men in Discussions of Gender-linked Tasks: A Multichannel Study. *Journal of Personality Social Psychology*. Vol. 55. N 4. P. 580–587.
13. Driskell, J. E., Mullen, B. (1990). Status, Expectations, and Behavior: A Meta-Analytic Review and Test of the Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol. 16. N 3, P. 541–553.
14. Erickson, K. G. (1998). *The Impact of Cultural Status Beliefs on Individual Task Performance in Evaluative Settings: A New Direction in Expectation States Research*. PhD Dissertation. Stanford University, Department of Sociology.
15. Fisek, M. H., Hysom, S. J. (2008). Status Characteristics and Reward Expectations: A Test of a Theory of Justice in Two Cultures. *Social Science Research*. Vol. 37. N 3. P. 769–786.
16. Fisek, M. H., Berger, J., Norman, R. Z. (1991). Participation in Heterogeneous and Homogeneous Groups: A Theoretical Integration. *American Journal of Sociology*. Vol. 97. N 1. 114–142.

17. Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., Ames, D. R. (2006). Helping One's Way to the Top: Self-monitors Achieve Status by Helping Others and Knowing Who Helps Whom. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 91. N6. P. 1123–1137.
18. Foladare, I. S. (1969). A Clarification of "Ascribed Status" and "Achieved Status". *The Sociological Quarterly*. Vol. 10. N 1. P. 53–61.
19. Gerber, G. L. (2001). *Women and Men Police Officers: Status, Gender, and Personality*. Westport (CT): Praeger.
20. Gould, R. V. (2002). The Origins of Status Hierarchies: A Formal Theory and Empirical Test. *American Journal of Sociology* Vol. 107. N 5. P. 1143–1178.
21. Hembroff, L. A., Myers, D. E. (1984). Status Characteristics: Degrees of Task Relevance and Decision Processes. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 47. N 4. P. 337–346.
22. Huberman, B. A., Loch, C. H., ONculer, A. (2004). Status As a Valued Resource. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 67. N 1. P. 103–114.
23. Ibarra, H. (1995): Race, Opportunity, and Diversity of Social Circles in Managerial Networks. *Academy of Management Journal*. Vol. 38. N 3. P. 673–703.
24. Jasso, G. (2001). Studying Status: An Integrated Framework. *American Sociological Review*. Vol. 66. N 1. 96–124.
25. Kalma, A. (1991). Hierarchisation and Dominance Assessment at First Glance. *European Journal of Social Psychology*. Vol. 21. 2. P. 165–181.
26. Kilduff, M., Krackhardt, D. (1994). Bringing the Individual Back in: A Structural Analysis of the Internal Market for Reputation in Organizations. *Academy of Management Journal*. Vol. 37. N 1. P. 87–108.
27. Kilduff, M., Krackhardt, D. (2008): *Interpersonal Networks in Organizations: Cognition, Personality, Dynamics, and Culture*. Cambridge: Cambridge University Press.
28. Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*. Vol. 25. N 1. P. 467–487.
29. Merton, R.K. (2000). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
30. Pearce, J. L. (2010). Introduction: The Power of Status. In *Status in Management and Organizations*, J. L. Pearce (ed.). Cambridge: Cambridge University Press. P. 1–22.
31. Piazza, A., Castellucci, F. (2014): Status in Organization and Management Theory. *Journal of Management*. Vol. 40. N 1/ P. 287–315.
32. Podolny, J. M. (2001). Networks as the Pipes and Prisms of the Market. *American Journal of Sociology*. Vol. 107. N 1. P. 33–60.
33. Ridgeway, C. L. (2014). Why Status Matters for Inequality. *American Sociological Review*. Vol. 79. N 1. P. 1–16.
34. Ridgeway, C. L., Balkwell, J. W. (1997). Group Processes and the Diffusion of Status Beliefs. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 60. N 1. P. 14–31.
35. Ridgeway, C. L., Johnson, C., Diekema, D. (1994). External Status, Legitimacy, and Compliance in Male and Female Groups. *Social Forces*. Vol. 72. N 4. P. 1051–1077.
36. Rosa, E., Mazur, A. (1979). Incipient Status in Small Groups. *Social Forces*, 58(1), 18–37.
37. Sauder, M., Lynn, F., Podolny, J. M. (2012): Status: Insights from Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 38. N 1. P. 267–283.
38. Simpson, B., Walker, H. A. (2002). Status Characteristics and Performance Expectations: A Reformulation. *Sociological Theory*. Vol. 20. N 1. P. 24–40.
39. Skvoretz, J., Fararo, T. J. (1996). Status and Participation in Task Groups: A Dynamic Network Model. *American Journal of Sociology*. Vol. 101. N 5. P. 1366–1414.
40. Stewart, D. (2005). Social Status in an Open-Source Community. *American Sociological Review*. Vol. 70. N 5. P. 823–842
41. Thomas-Hunt, M. C., Ogden, T. Y., Neale, M. A. (2003). Who's Really Sharing? Effects of Social and Expert Status on Knowledge Exchange Within Groups. *Management Science*. Vol. 49. N 4. P. 464–477.

42. Thye, S. R. (2000). A Status Value Theory of Power in Exchange Relations. *American Sociological Review*. Vol. 65. N 3. P. 407–432.
43. Washington, M., Zajac, E. J. (2005). Status Evolution and Competition: Theory And Evidence. *Academy of Management Journal*. Vol. 48. N 2. P. 282–296.
44. Weber, M., Roth, G., Wittich, C. (2013). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley (CA): University of California Press.
45. Webster, M., Foschi, M. (1988). *Status Generalization: New Theory and Research*. Stanford (CA): Stanford University Press.
46. Webster, M., Hysom, S. J. (1998). Creating Status Characteristics. *American Sociological Review*. Vol. 63. N 3. 351–378.
47. Zelditch, M., Lauderdale, P., Stublarec, S. (1980). How Are Inconsistencies Between Status and Ability Resolved? *Social Forces*. Vol. 58. N 4. P. 1025–1043.
48. Zuckerman, E. W. (1999). The Categorical Imperative: Securities Analysts and the Illegitimacy Discount. *American Journal of Sociology*. Vol. 104. N 5. P. 1398–1397.

THE PROBLEM OF STATUS IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

M.A. Petrosyan , Ju.S. Petrosyan

Group of companies CUSTIS, Moscow

Tver state University, Tver

The article makes systematization and conceptual generalization of the findings obtained within research of status in various human groups and give an integral view of this big phenomenon of organizational life. The authors highlight that the status of an individual significantly influences his interaction with other members of the organization, he works in and therefore can be of use as an efficient instrument of management. The authors formulate a series of concrete practical guidelines coming from the analysis performed.

Keywords: *status, status structure*

Об авторах:

ПЕТРОСЯН Маргарита Арменовна – магистр наук (менеджмент), ведущий бизнес-аналитик Группы компаний CUSTIS (Москва), e-mail: petrosyan.JS@tversu.ru

ПЕТРОСЯН Юлия Станиславовна – кандидат философских наук, доцент кафедры философии и теории культуры Тверского государственного университета, e-mail: petrosyan.JS@tversu.ru

About the authors:

PETROSYAN Margarita Armenovna – master of science (management), leading business analyst of CUSTIS group of companies (Moscow), e-mail: petrosyan.JS@tversu.ru

PETROSYAN Yulia Stanislavovna – candidate of philosophical Sciences, associate Professor of philosophy and theory of culture, Tver state University, e-mail: petrosyan.JS@tversu.ru