

УДК 316.354

**Тотальные и квази-тотальные организации: обзор основных концепций****Рыболовлева Ю.В.**

Соискатель кафедры государственного, муниципального управления и социологии  
Казанского государственного технологического университета

*В статье дается обзор основных концепций тотальных и квази-тотальных организаций.*

*Ключевые слова: тотальный институт, тотальная организация, квази-тотальная организация, теоретические концепции тотальных организаций, особенности тотальных организаций / институтов.*

Для современной социологии организации характерна ситуация, когда исследовательский фокус смещен в сторону «типичных» организаций, например, коммерческих структур, бюрократических организаций и т.д. При этом, во многом игнорируется сфера тотальных и около-тотальных организаций и институтов [1].

Авторство термина «тотальный институт (организация, учреждение)» принадлежит И. Гоффману, который определяет ее как «место пребывания и деятельности большого количества индивидов, которые в течение достаточно долгого времени отрезаны от внешнего мира и ведут совместно затворническую жизнь, формы которой эксплицитны и тщательно регламентированы» [2, р. 41]. И. Гоффман выделял несколько типов тотальных учреждений. Он относил к ним тюрьмы, военные казармы, морские суда, закрытые учебные заведения, больницы, монастыри и другие убежища, куда люди уходят от мира по религиозным причинам.

Специфика «нормальной» жизни заключается в том, что пространства работы, отдыха, развлечений, обучения и иной активности разделены, тогда как в тотальном институте подобное не мыслимо. И. Гоффман отмечает, что в тотальных учреждениях различная деятельность осуществляется в одном и том же месте под влиянием одной властной структуры; любая деятельность осуществляется коллективно, на основе единых правил и требований и основывается на четкой организационной цели [2, р. 17].

Тотальные учреждения имеют специфическую регулятивную среду, основанную на системе полужоформальных правил. И. Гоффман выделяет такие

компоненты регулирования отношений внутри тотального учреждения, как формальные правила учреждения, систему поощрения и систему наказания. Система поощрения и наказания может носить как формальный, так и неформальный характер, в зависимости от специфики каждого конкретного тотального учреждения [2, р. 51].

Часто изоляция от внешнего мира навязывается новоприбывшим в тотальное учреждение с помощью сложных или жестоких ритуалов. Тотальные институты характеризуются физическим и моральным принуждением потому, что оно выступает как наиболее эффективное средство для искоренения привычек и ожиданий, связанных с существованием, которое велось прежде. Чтобы конечные цели организации могли быть адекватно достигнуты, и поскольку, как представляется, никто им не подчиняется добровольно и с удовольствием, следует сначала «уничтожить прежнего человека». Это делается для достижения полного разрыва людей с их прошлой жизнью и подчинения нормам заведения. Анализируя их, французский социолог Л. Пэнто выделил методы их реализации, направленные на отрицание всякой идентичности, ограничение во времени и пространстве, безусловное подчинение.

К этим процедурам можно отнести всякого рода «персонифицированные» методы, благодаря которым агенты организации отслеживают и тренируют строптивых индивидов, «умников», «горлопанов» (в других обстоятельствах их бы назвали «заносчивыми» или «претендующими»), тех, кто «много о себе воображает». Во многих тотальных организациях можно найти это стремление к «конверсии»

– замене «прежнего человека» «новым» с помощью не столько эксплицированных убеждений, сколько совокупности процедур, которые подобны своеобразной гимнастике. Л. Пэнто подчеркивает: «Систематическое вдалбливание автоматизмов в тело столь значимо в подобных институциях поскольку, доводя до крайности логику всякого ученичества, они обеспечивают полное соответствие Порядку. “Военный дух” вырабатывается с помощью специфической ортопедии – всех этих “равняйся”, “подбородок вперед”, “держишь прямо”, “грудь колесом”, целью которых является искоренение из тела одновременно и естественного, и женственного» [3, с. 31-32].

Специфика управленческого воздействия в тотальных учреждениях детально описана М. Фуко [4]. Рассматривая специфику акта наказания, Фуко вводит понятие «нормализующего наказания» [4, с. 259]. По мнению Фуко, микронаказания в тотальных учреждениях учитывают практически все аспекты: время (опоздания, отсутствие, перерывы в работе), деятельность (невнимательность, небрежность, отсутствие рвения), поведение (невежливость, непослушание), речь (болтовня, дерзость), тело («некорректная» поза, неподобающие жесты, неопрятность) и сексуальность (нескромность, непристойность). При этом в качестве наказания используется целый ряд детально продуманных процедур: от легкого физического наказания до наибольших лишений и унижений [4, с. 259-260].

Фуко отмечает, что наказание в режиме дисциплинарной власти не направлено на репрессию, а соотносит действия, успехи и поведение индивида с целым, являющимся одновременно полем сравнения, пространством дифференциации и принципом правила, которому надлежит следовать. Оно отличает индивидов друг от друга и, исходя из общего правила – правила, служащего неким минимальным порогом и оптимумом, к которому надо стремиться, количественно измеряет и выстраивает в иерархическом порядке «природу» индивидов; и устанавливает посредством этой «ценностной» мерки степень соответствия, которая должна быть достигнута [4, с. 267]. Соответственно, происходит разделение на «нормальное» и «анормальное». Тотальные учреждения функционируют в подобном режиме разделения и клеймения, при котором происходит постоянное разделение на нормальное и анормальное, и, соответственно, делаются попытки коррекции тех, кто имеет ярлык анормального [4, с. 291-292].

Жесткая дисциплина тотальных учреждений гипертрофируется у Фуко в виде паноптикона – тюрьмы как идеального объекта, в которой осуществляется постоянный контроль за заключенными и поддерживается возможность властного вмешательства в любой момент [4, с. 301-302].

По мнению А. Этциони, существование тотальных институтов неразрывно связано с понятием «власть принуждения» (coercive power). Он определяет власть принуждения как применение или угрозу применения физических санкций (причине боли, увечий, лишение жизни), формирование фрустрации через ограничение свободы передвижения или силовой контроль за удовлетворением потребности в питании, социальном комфорте и т.д. [5, р. 4].

Западные исследователи для описания более «мягких» форм тотальных учреждений используют термины «quasi-total institution» и «quasi-coercive organization». В качестве квази-тотальных организаций могут выступать армейские учебные подразделения и гауптвахты (Л. Зурчер) [6; 7; 8], приюты для бездомных детей (У. Эрмалайн) [9], семья (Ф. Рэкуена) [10], учреждения социальной защиты (Э. Уэбб) [11], медицинские учреждения (К. Хассенстаб) [12] и даже тренировочные залы (Л. Уакант) [13].

Хиллель Шмид отмечает, что для квази-тотальных организаций характерны высокая степень внутриорганизационной формализации и координации между сотрудниками и группами сотрудников [14].

Рассматривая отличия между принудительными и квази-принудительными организациями, Рудольф Руммель отмечает, что квази-принудительная организация основывается на договорных основах с некоторой степенью антагонизма, членство в которой является вынужденной, а взаимодействие членов организации осуществляется под знаком власти, принуждения и выгоды. К квази-принудительным организациям Руммель относит фабрики, шахты и пр., отмечая, что членство в подобных организациях часто обусловлено банальным отсутствием выбора (например, в поселениях с градообразующим предприятием) [15, р. 215-217].

Таким образом, основные концепции тотальных организаций / институтов были разработаны в трудах И. Гоффмана, М. Фуко и А. Этциони. Основным компонентом тотальных институтов является специальный режим властных отношений, который имеет различные проявления – от жестких рамок поведения и деятельности до физических ограничений и воздействий. Наряду с тотальными организациями исследователи выделяют и их квази-тотальный тип. Они отличаются от тотальных организаций тем, что режим принуждения в них носит более «мягкий» и одновременно – более завуалированный характер, что создает эффект «вынужденной добровольности» присутствия людей в них.

*Литература:*

1. Clegg S.R. Why is Organization Theory so Ignorant? The Neglect of Total Institutions // *Journal of management inquiry*. – 2006. – Vol. 15. – № 4. – P. 426-430.
2. Goffman E. *Asylums. The Essays on the Social Situation of the Mental Patients and Other Inmates*. – N.Y.: Doubleday, 1961. – 386 p.
3. Пэнто Л. Личный опыт и научное требование объективности / Р. Ленуар, Д. Мерлье, Л. Пэнто, П. Шампань. *Начала практической социологии*. – М.: СПб., 2001. – 410 с.
4. Фуко М. *Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы*. – М.: Ad Marginem, 1999. – 477 с.
5. Etzioni A. *Comparative Analysis of Complex Organizations*. – New York: Free Press of Glencoe, 1975. – 584 p.
6. Zurcher L.A. The naval recruit training center: A study of role assimilation in a total institution // *Sociological Inquiry*. – 1967. – Vol. 37. – P. 85-98.
7. Zurcher L.A. *Alternative Institutions and the Mutable Self: An Overview* // *Journal of Applied Behavioral Science*. – 1973. – Vol. 9. – P. 369-380.
8. Zurcher L.A. *The mutable self: A self-concept for social change*. – Beverly Hills, Calif.: Sage, 1977. – 279 p.
9. Armaline W.T. «Kids Need Structure». *Negotiating Rules, Power, and Social Control in an Emergency Youth Shelter* // *American Behavioral Scientist*. – 2005. – Vol. 48. – № 8. – P. 1124-1148.
10. Requena F. *Family, Socialization, and Development in Spain: A Cross-National Comparison with the United States* // *International Journal of Comparative Sociology*. – 2001. – Vol. 42. – № 4. – P. 369-387.
11. Webb A. *Social Service Administration: A Typology for Research* // *Public Administration*. – 1971. – Vol. 49. – № 3. – P. 321- 339.
12. Hassenstab C.M. *The Inspection House: panopticism, gynopticism and prenatal genetic screening* // *Theory & Science*. – 2007. – Vol. 9. – № 1. – URL: <http://theoryandscience.icaap.org/content/vol9.1/hassenstab.html/>
13. Wacquant L. *Body & Soul: Notebooks of an Apprentice Boxer*. – Oxford: Oxford University Press, 2006. – 288 p.
14. Schmid H. *The relationship between organizational properties and service effectiveness in three types of nonprofit human services* // *Public Personnel Management*. – 2002. – Vol. 31. – № 3. – P. 377-395.
15. Rummel R.J. *Types of groups and anti-fields* // *The conflict helix*. – Beverly Hills, Calif.: Sage Publications, 1976. – P. 215-217.

**Total and Quasi-total Organizations: Review of Main Concepts**

*Yu. Rybolovleva*  
*The Kazan State Technological University*

*The article summarizes main concepts of total and quasi-total organizations.*

*Key words: total institute, total organization, quasi-total organizations, theoretical concepts of total organizations, peculiar traits of total organizations / institutes.*

