

## Маркеры социальной дистанции между руководителем и подчиненными в организации

Научный руководитель – Маженина Екатерина Анатольевна

*Чушкина Ксения Петровна*

*Студент (бакалавр)*

Кемеровский государственный университет, Социально-психологический факультет,  
Кемерово, Россия

*E-mail: kseniu.ch@mail.ru*

Для того чтобы организация успешно существовала и развивалась, должна быть налажена внутренняя деловая коммуникация, выстроена социальная дистанция между руководителем и подчинёнными. Эта дистанция должна быть достаточно выраженной, но не слишком малой или слишком большой. Социальная дистанция в организации может закрепляться и контролироваться законом, локальными нормативными актами, традицией. Нарушение социальной дистанции влечёт за собой формальные и неформальные санкции. Социальная дистанция между руководителем и подчинёнными основывается на различии их статусов в иерархической организационной структуре. Руководитель, обладая материальными и символическими ресурсами, с помощью различных маркеров может чрезмерно подчеркивать, либо сокращать дистанцию.

Социальную дистанцию в своих работах освещали такие авторы, как Г. Зиммель, Р. Парк, Э. Богардус, Э. Берджес, П. Сорокин, И. Гофман и Т. Шибутани и др. Социальную дистанцию в организациях изучали такие социологи, как М. Вебер, Г. Хофстед, Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн.

Социальная дистанция в социологии представляет собой степень близости или отдаленности взаимодействия социальных групп и индивидов в социальном пространстве, уровень отчужденности друг от друга. Наличие социальных дистанций – неотъемлемый элемент в устройстве современного социального пространства, они обеспечивают эффективный социальный контроль. Важна протяженность дистанций, их принятие индивидами, подвижный характер [1].

Социальное пространство многомерно, но в нем можно выделить «вертикальный и горизонтальный параметр» [2]. Можно отметить, что дифференциация людей в организации, в своей основе имеет дифференциацию статусных позиций, которые они постоянно или временно занимают. Сами неравные социальные показатели являются атрибутами не людей, а их позиций или социальных ролей. Социальная дистанция играет важную роль в формировании индивидуального и коллективного поведения, взаимодействии и отношениях людей в организации.

Социальная дистанция между руководителем и подчиненными в организации необходима, так как с ее помощью повышается эффективность деятельности организации за счет того, что каждый знает свое место и свои функции, не отвлекаясь на посторонние взаимоотношения.

Социальная дистанция организации обусловлена особенностями организации, ситуационными условиями и личностными особенностями руководителя. Она определяется иерархической структурой, масштабом организации, развитием информационно-коммуникационных технологий. К ситуационным условиям можно отнести наличие стереотипов – устойчивых представлений о социальной дистанции, характерных для разных ситуаций. Социальная дистанция зависит от стиля руководства, так, например, при демократическом стиле эта дистанция сокращается, но не исчезает целиком.

Маркеры социальной дистанции – это набор символических, поведенческих, эмоциональных атрибутов, по которым можно предварительно, непосредственно определить социальный статус человека в социальной иерархии.

Мы выделили следующие виды и маркеры социальной дистанции или дистанции власти между руководителем и подчиненными в организации:

• Субординация - система строгого служебного подчинения младших старшим. Данная система отношений четко связана с иерархией, подчинением одних руководителей вместе с их подразделениями руководителям более высоких уровней. Одним из маркеров является ожидание: зачастую время руководителя намного важнее времени его подчинённых, поэтому руководитель может позволить себе задержаться или не прийти вовсе, если того требуют обстоятельства.

• Статусная дистанция. Статус руководителя выше, чем у его подчинённых, и руководитель может проявлять свой статус и власть, не признавая и не уважая мнения и предложения работников.

• Физическая дистанция. Руководитель может держаться на определенном расстоянии от подчиненных, не слишком близко общаться с ними, избегать физического контакта. Также маркером является место руководителя за столом во время совещаний, в основном руководитель занимает центральное место.

• Коммуникативная дистанция. Руководитель использует формальный язык общения, не проявляет интереса к личной жизни подчиненных, избегает неформальных бесед, встреч и т. д.

• Социально-психологическая дистанция. Руководитель не проявляет эмоциональную близость, не демонстрирует свои чувства и эмоции.

В целом, социальная дистанция между руководителем и подчиненными может отражаться на характере их взаимоотношений, а также на эффективности работы коллектива в целом. Поэтому важно находить баланс между проявлением авторитета и уважением к личности каждого сотрудника.

Научный руководитель - доц. социол. наук Е. А. Маженина

### **Источники и литература**

- 1) Беляева Л. А. Социальные дистанции как характеристика социального пространства современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология, 2018. № 1. С. 2-5.
- 2) Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М. Политиздат, 1992, С. 300.