

С

На правах рукописи

ДИКУСАРОВА МАРИНА ЮРЬЕВНА

**МЕНТАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность: 22.00.08 - «Социология управления»

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Владивосток — 2005

Диссертация выполнена на кафедре социологии и социальной работы в Дальневосточном государственном техническом университете (ДВПИ имени В.В.Куйбышева).

Научный руководитель: кандидат философских наук,
доцент Залунин В.И.

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
профессор Кулебякин Е.В.
кандидат экономических наук,
доцент Коссов А.Ю.

Ведущая организация: Тихоокеанский государственный
экономический университет

Защита состоится 18 февраля 2005 года в 14 часов на заседании диссертационного совета К. 212.055.02 при Дальневосточном государственном техническом университете (ДВПИ имени В.В.Куйбышева) по адресу: 690950, г. Владивосток, ул. Пушкинская, 10, ауд. A302

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Дальневосточного государственного технического университета (ДВПИ имени В.В.Куйбышева).

Автореферат разослан 13 января 2005 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,

кандидат исторических наук, доцент

 Т.Н. Сверкунова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы и постановка проблемы

Необходимость научного анализа трансформации организационных структур на современном этапе обусловлена появлением в конце XX - начале XXI вв. новых тенденций в построении организаций. Это проявляется в таких типах организационных структур, как стратегические альянсы, виртуальные, сетевые, обучающиеся, интеллектуальные, глобальные организации. Происходит переход к организациям нового типа, способным адаптироваться к новой внешней среде, в недрах которых бюрократические, механистические структуры все более будут сменяться органическими гибкими, децентрализованными структурами. Возникновение этих тенденций требует их научного осмысления специалистами в различных областях науки, что проявилось в возросшем интересе к исследованию организационных структур в конце XX — начале XXI вв.

Два существенных обстоятельства определяют необходимость обновления всех организационных ресурсов, в том числе и организационных структур, в России. Первое связано с развитием глобальной экономики, с переходом ряда стран мирового сообщества к новому обществу — постиндустриальному. Глобализация не знает национальных границ. В современном мире происходят настолько важные перемены, что для стран, не включенных в мировую технологическую систему, существует угроза исключения из международной системы разделения труда.

Второе - это радикальная смена социально-экономических отношений в современной России. В этих условиях происходит качественное преобразование, трансформация всех основополагающих или типобразующих институтов и структур общества, в том числе и организаций. В то же время, традиции централизованной типизации всех структурных построений, жесткой формализации внутренних и внешних отношений соподчиненности, несвободы всех нижестоящих звеньев, массовое распространение и многолетнее использование организационных схем, пригодных лишь для определенных условий, до сих пор остаются реальностью наших дней. За годы реформирования в России не произошло сколько-нибудь существенных изменений в организации и построении сложившихся бюрократических систем, доставшихся в наследство от централизованного планирования и управления. Очень часто организационные изменения в нашей стране приобретают характер бездумного переноса западного опыта, «чужих методов» обновления без учета культурно-исторических традиций народа. На уровне отдельных организаций их руководители выбирают либо традиционные командно-административные методы, либо заимствованные из переводных учебников методы управления, не учитывающие ни российской ментальности, ни сложившейся деловой культуры, что зачастую приводит к весьма трагическим последствиям.

В организационной науке вопрос об организационных структурах решался в чисто технократическом ключе как вопрос оптимизации методов и форм организационного проектирования с учетом факторов объективного по-

рядка: развитие технологий, внешняя среда и т.д. Не умаляя значимости этих факторов, следует отметить, что один из основных вопросов - вопрос о деятельности человека как основного субъекта в построении организаций, специфики этой деятельности с учетом особенностей ее ценностной составляющей чаще всего остается вне поля зрения. Человек как активный субъект деятельности по построению организационных структур выступает как носитель определенных ценностей, норм, стереотипов поведения, представлений о себе и окружающем мире, которые отражают ментальные структуры его личности. Менталитет определяет этнокультурную специфику организационного поведения, напрямую влияет на тип организационной культуры как одного из факторов построения организационной структуры. При этом следует принять во внимание, что развитие глобальной экономики не погашает, а, напротив, усиливает разнообразие национальных культур, стимулируя в то же время их взаимосвязь.

Таким образом, суть проблемы, рассматриваемой в настоящем диссертационном исследовании, заключается в противоречии между объективной необходимостью трансформации организационных структур в современной России и невозможностью ее эффективного осуществления в связи с недостаточным учетом в процессе построения и функционирования организаций специфики российской ментальности. Эта проблема обуславливает необходимость концептуализации ментальных оснований трансформации организационных структур в современной России с целью дальнейшей технологизации.

Степень научной разработанности темы

Хотя организационные структуры имеют давнюю историю (первые из них появились еще в древности), их научное осмысление начинается только в конце XIX - начале XX вв. в рамках ряда организационных наук, прежде всего теории организации. Организационная структура рассматривалась: то как рациональный механизм, предназначенный для решения определенных задач (классическая школа организации: Ф. Тейлор, А. Файоль, Л. Гулик, Л. Урвик, Д. Муни, А. Рейли и др); то как социальный организм (поведенческий подход: У. Беннис, Р. Лайкерт, К. Арджирис, Г. Ливитт); то как подсистема более сложной социально-экономической системы - организации, взаимодействующей со своей подсистемой внешней среды (системный и ситуационный подход: Ч. Барнард, Ф.Селзник, Г. Саймон; П.Лоуренс, Дж. Лорш, И. Ансофф, Б. Карлофф); то как институализированная система, соответствующая стандартам вышестоящих структур (институциональный подход: Ч. Перроу, Дж. Мейер).

В социологической науке представление об организационных структурах в основном рассматривается в контексте более широкого понятия - «организации». При этом организационная структура, как правило, анализируется как компонент формальной организации. Так, А.И. Пригожий связывает организационную структуру с одной из двух основных подсистем организации - формальной подсистемой, состоящей из обезличенных связей и норм. Значение формальных отношений в организационных системах подчеркивает и П.Блау, О.И. Шкаратан, В.Г. Подмарков, Н.И. Лапин. Среди представителей социологии, социальной антропологии и других социальных дисциплин, исследования которых в той или иной степени затронули проблематику организационных

структур, можно отметить П. Бергера, Т. Парсонса, Н. Лумана, Р. Мертон, Е. Шейна, Д.М. Гвишиани, А.И. Кравченко, В.М. Шепеля, В.В. Щербину и др.

Среди исследователей, непосредственно занимающихся вопросами методологии и практики организационных структур, их проектирования, можно отметить Л.И. Евенко, М.И. Сетрова, Н.И. Лапина, Б.З. Мильнера, В.И. Франчука.

Анализ новых тенденций в построении организации, выражающийся в переходе от механистического, бюрократического типа организационных структур к адаптивному, представлен в работах А. Тоффлера, Р. Дафта, Ф. Лютенса, Х. Минцберга, Х. Виссема, М. Райсса, Б. З. Мильнера, Р.Д. Хунагова, И.Г. Владимировой, В. Тарасова и др. В своих трудах эти авторы анализируют тенденции перехода к организациям с преобладанием горизонтальных структур и связей, базирующихся на широком использовании информационных технологий, специальных знаний и системных методов принятия решений. В то же время, исследования ведутся лишь на уровне постановки проблем и анализа основных тенденций.

Следует отметить, что природа организационного развития, трансформация организационных структур в этих работах, связывается, как правило, с факторами объективного порядка, обуславливающих эти изменения. В конце XX - начале XXI вв. представителями организационной антропологии поставлен вопрос о значении в функционировании и развитии организации такого объективно-субъективного феномена, как организационная культура. Среди исследований, посвященных этой тематике, можно отметить труды Е. Шейна, Т. Питерса, Р. Уоттермена, Р. Рюттенгера, Р.Д. Льюиса, Г. Хофштеде, У. Оучи, В. Гаськова, В.В. Щербины, А.А. Радугина, К.А. Радугина и других, в которых анализируется феномен организационной культуры, и выделяются национальные и этнические особенности этого феномена.

Среди работ, посвященных анализу активной роли социального субъекта в построении организаций, можно отметить исследования А.И. Пригожина, Н.И. Лапина в русле социологии инноваций, которые подчеркивают роль менеджера в организационном развитии; труды Г.П. Щедровицкого в рамках системомыследеятельностного подхода, разделяющего организацию, руководство, управление и определяющего их как деятельность над деятельностью.

Для анализа построения организационных структур в контексте деятельностного подхода автор обращается к теории социального действия М. Вебера и волюнтаристической теории действия Т. Парсонса, отправной точкой которой является деятельный индивид. Также необходимо отметить значение для нас работ тех авторов, которые рассматривают активную роль человека в конструировании социальной реальности: П.' Бергера, Т. Лукмана, Э. Фромма, А.И. Пригожина, В.В. Щербины.

С целью выявления основных ментальных характеристик, их преломления в деятельности по построению новых организационных структур, автор использует исследования, посвященные анализу феномена менталитета вообще и русского менталитета, в частности. Это, прежде всего, работы М. Блока и Л. Февра, которые ввели категорию «менталитет» в научный обиход, а также

исследования Д. Филда, И.К. Пантина, Е.А. Ануфриева, И.Г. Дубова, К. Касьяновой, А.П. Бутенко, Ю.В. Колесниченко, В.К. Трофимова, З.В. Сикевич и др.

Как относительно новое направление в науке, исследования менталитета характеризуются обилием разнообразных подходов, оценок, интерпретаций. Вопрос о влиянии ментальных характеристик на все формы жизнедеятельности людей, в том числе и на организационную форму, на сегодняшний день остается открытым. Таким образом, несмотря на очевидную актуальность исследования построения организаций нового типа и роли социального субъекта в трансформации организационных структур, соответствия этих структур российскому менталитету и культуре организационного поведения в российском обществе, мы практически не располагаем работами, в которых проводился бы анализ данного явления.

Объектом данного исследования является процесс трансформации организационных структур в современном обществе.

Предметом исследования выступает ментальный фактор трансформации организационных структур в современной России.

Цель диссертационной работы — выявление и концептуализация ментальных оснований трансформации организационных структур, определение их характеристик, влияющих на построение организаций.

Для достижения поставленной цели были сформулированы и решены следующие **задачи**:

- анализ и систематизация концептуальных подходов к построению организационных структур;
- определение основных тенденций трансформации организационных структур в современном обществе, факторов, влияющих на эту трансформацию;
- обоснование деятельностного подхода в построении организационных структур в контексте теории социального действия;
- теоретический анализ феномена менталитета; выявление особенностей российского менталитета в контексте строения организаций;
- анализ феномена организационной культуры как фактора функционирования и развития организаций;
- выявление роли ментального фактора трансформации организационных структур в современной России.

Методологической основой исследования является деятельностный подход на основе теории рационализации и социального действия М. Вебера и волюнтаристической теории действия Т. Парсонса; феноменологическая концепция конструирования социальной реальности (П. Бергер, Т. Лукман); антропологический подход к исследованию организаций (Ф. Лютенс, Р. Рюттенгер, Р.Д. Льюис, Е. Шейн, У. Оучи, Ю.М. Резник, С.А. Липатов, В.И. Залунин).

Теоретической основой диссертационного исследования послужили концепции зарубежных и отечественных авторов. Характеристика деятельностного подхода была осуществлена на основе теорий К. Маркса, А.Н. Леонтьева, А.А. Леонтьева, В.П. Зинченко, Г.П. Щедровицкого, П.Г. Щедровицкого, О.И. Генисаретского, В.А. Лекторского.

В процессе анализа концептуальных подходов к построению организационных структур были использованы теоретические положения, разработанные в трудах М. Вебера, Т. Парсонса, П. Блау, Г. Кунца, С. СГДоннела, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, У.Д. Дункана, Д.М. Гвишиани, М.И. Сетрова, Л.И. Евенко, А.И. Пригожина, В.В. Щербины и др. Тенденции трансформации организационных структур выявлены на основе работ Р. Дафта, М. Райсса, Х. Виссема, И. Ансоффа, Б. Карлоффа, А. Тоффлера, Б.З. Мильнера, В. Франчука, В. Тарасова, Н. Алексеева.

В ходе анализа феномена менталитета были использованы исследования по данной проблеме М. Блока, Л. Февра, Д. Филда, В.К. Трофимова, И.Г. Дубова, Е.А. Ануфриева, Л.В. Лесной, А.П. Бутенко, Ю.В. Колесниченко; основные положения теории установки: Дж.Э. Дэвис, Г. Олпорт, Д. Майерс, Д.Н. Узнадзе, В.А. Ядов, В.В. Григолава, Ш. Надирашвили, В.С. Магун, Л.М. Дробижева, В.Г. Крысько. Анализ характерных черт российской ментальности осуществлен на основе работ Н. Бердяева, О.И. Шкаратана, А.А. Слободского, К. Касьяновой, З.В. Сикевич, Л. Мясниковой, В. Фальцмана, И. Герасимова, Ю. Ольсевича.

Методами исследования в данной диссертационной работе выступают исторический метод, сравнительный анализ, структурно-функциональный анализ, количественно-качественный метод (контент-анализ документов).

Информационной базой исследования являются материалы социологических исследований в России, разведывательного социологического исследования, проведенного автором, материалы периодической печати, статистические материалы.

Научная новизна исследования заключается в'следующем:

- систематизированы концептуальные подходы к построению организационных структур и выявлены тенденции их трансформации в современном обществе;
- дана интерпретация трансформации организационных структур на основе деятельностного подхода;
- выявлены и проанализированы ментальные характеристики, влияющие на трансформацию организационных структур;
- обоснована необходимость и выявлены возможности и средства реконструкции ментальных характеристик как фактора построения организаций в современной России.

Положения, выносимые на защиту:

1. Концепция трансформации организационных структур на основе реализации деятельностного подхода.
2. Авторская интерпретация основных факторов, определяющих трансформацию организационных структур на современном этапе.
3. Теоретический подход к обоснованию роли ментального фактора в системе факторов трансформации организационных структур.
4. Авторский подход к систематизации основных средств реконструкции ментальности как фактора построения организационных структур в современной России.

Теоретическая значимость **работы** состоит в концептуализации трансформации организационных структур на основе деятельностного подхода с выделением ментального фактора в системе основных факторов, детерминирующих эту трансформацию. На основе этого подхода раскрываются интеграционные процессы взаимопроникновения научных дисциплин в анализе организационной деятельности, что в целом обосновывает необходимость возникновения новых методологических оснований, новых знаний, новых концепций. Данный подход позволяет по-новому представить роль личности в организационных процессах, раскрывает возможности постановки проблемы и теоретического анализа организационных форм с учетом ментальных характеристик и культуры организационного поведения в современном российском обществе. Это открывает новые возможности для анализа различных форм организационного взаимодействия.

- **Практическая значимость работы**

Результаты исследования открывают возможности учета в организационном проектировании культурно-антропологических характеристик и могут служить теоретической базой в области теории организации, социологии организаций и практики организационного консультирования. Материалы исследования представляют практический интерес с точки зрения использования при определении и разработки более сложной комплексной задачи - национальной модели управления.

Основные положения, разработанные в данном исследовании, могут быть использованы при чтении базовых и специальных курсов по социологии, антропологии, социологии организаций и управления, теории организации, менеджмента, организационному поведению, управлению персоналом. Теоретический аппарат работы может быть использован при разработке нового курса «Национальное управление».

Апробация основных результатов исследования

Основные выводы и положения работы докладывались и обсуждались автором на теоретическом семинаре и заседаниях кафедры социологии и социальной работы ДВГТУ (г.Владивосток), а также на международных и региональных научно-практических конференциях: Международная конференция «Актуальные вопросы менеджмента в России и США» (1999); научная конференция «Вологдинские чтения Дальневосточного государственного технического университета» (1998, 2004). Материалы диссертационного исследования использованы при разработке и чтении ряда лекций в процессе преподавания курсов «Организация и управление в социальной работе», «Управление персоналом», спецкурса для магистров специальности «Социальная работа» в Дальневосточном государственном техническом университете (ДВПИ имени В.В.Куйбышева). Работа выполнена в рамках госбюджетной темы кафедры социологии и социальной работы Института экономики и управления ДВГТУ.

Структура работы

Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, включающих семь параграфов, заключения, списка использованной литературы, включающего 207 источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, характеризуется степень ее разработанности; определяются цель и задачи исследования; указывается его объект и предмет; формулируется научная новизна исследования, положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.

В первой главе «Теоретические основы строения и трансформации организаций» рассмотрены концептуальные подходы к исследованию организационных структур, основные тенденции их трансформации на современном этапе, факторы, влияющие на эту трансформацию.

В первом параграфе главы *«Организационная структура: опыт концептуализации»* проведен анализ основных концептуальных подходов к исследованию организационных структур: классического, поведенческого, системного, ситуационного, институционального, феноменологического, антропологического. При этом отмечается, что методологические подходы к исследованию организационных структур многообразны, представление об организационных структурах эволюционировало вместе с появлением и развитием методологических подходов к понятию и функционированию организации в целом. Это позволяет систематизировать концептуальные подходы к исследованию организационных структур в рамках *рациональной* и *естественной* модели организации и *нормативного* и *инвайронментального* направления в теории организации.

В русле рациональной модели организационная структура рассматривается как инструмент для достижения определенной цели, как «социальная машина», необходимая для решения конкретных задач единицам организации, а также управленческих заданий структурным подразделениям и отдельным работникам (А. Файоль, Дж. Муни, Л. Гулик, Л. Урвик, П.М. Керженцев). В рамках этой модели впервые были сформулированы принципы бюрократической модели организации (М. Вебер).

Естественная модель рассматривает организационную структуру как социальный организм, функционирующий по своим законам и логике. Основное внимание уделяется социальной роли работников. Логика формирования формальной организационной структуры состоит в осмыслении и узаконивают уже реально сложившихся отношений в организации. Представители этого подхода впервые поставили вопрос о переходе к «постбюрократической организации», которая должна характеризоваться такими чертами, как адаптивность структуры, слабая регламентация деятельности, демократический стиль руководства, творческий организационный климат (У. Беннис, Р. Лайкерт, К. Арджирис).

Попыткой синтеза этих двух концептуальных моделей является системный подход, в рамках которого делается попытка соединить формальные и неформальные факторы в построении организационных структур (Т. Парсонс, Ч. Барнард, М.И. Сетров, Н.И. Лапин, А.И. Пригожий, Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко). Особенности этого подхода заключаются в том, что организационные структуры рассматриваются как составная часть более крупной организационной системы. Сами они также являются сложной социально-экономической системой и их составные части имеют свои собственные цели. В

рамках этой концепции впервые поставлен вопрос о рассмотрении организации как системы познающей и самообучающейся (Г. Саймон).

Все концептуальные подходы к исследованию организационных структур, возникшие до 70-х гг. XX в., принято относить к нормативному направлению, представители которого пытаются сформулировать некий универсальный набор принципов функционирования и развития организации, реализация которых гарантирует высокую эффективность ее деятельности, независимо от типа и условий решаемых задач. В рамках инвайронментального направления акцент переносится на отказ от разработки формальных схем и традиционных иерархических структур, на изучение действительных условий, в которых действует организация, и разработку на этой основе специфической, уникальной организационной структуры (П. Лоуренс, Дж. Лорш, И. Ансофф, Б. Карлофф).

На современном этапе в исследовании организаций и организационных структур наблюдаются две отчетливо выраженные тенденции. *Первая* — поворот к различного рода версиям инвайронментального подхода, позволяющим лучше понять взаимодействие организации с динамичной внешней средой (например, организационная экология - С. Закс, В.В. Щербина, Е.П. Попова). *Вторая* - характеризуется обращением к антропологическому направлению, которое вызвано пониманием ограниченности объективных факторов в трансформации организационных процессов (А.С. Мамзин, Ю.М. Резник, В.М. Шепель). При этом отмечается, что организационная и управленческая антропология как новая область знания еще окончательно не определена. Доминирующей является точка зрения, согласно которой акцент в антропологическом исследовании трудовых организаций сделан на культурном контексте функционирования и развития организационных форм (ценности, нормы, символы).

Таким образом, на основе обобщения опыта концептуального анализа организационных структур было выявлено, что организационная структура - это формальный компонент организационной системы (существующий наряду с неформальным), являющийся основным, доминирующим способом организованности в социальной организации, формирующий на основе воспроизводимых образцов взаимодействия и деятельности и являющийся социальным по своей природе. Организационную структуру можно рассматривать: *во-первых* - как совокупность взаимосвязанных элементов организации (что находит отражение в организационной схеме); *во-вторых* - как механизм взаимодействия этих элементов в рамках заданной структуры (организационный механизм), который проявляется в следующих параметрах: формы распределения полномочий, формы принятия решений, формы контроля, формы трудового взаимодействия, формы утверждения авторитета, стиль руководства.

С этой точки зрения, в ней отражаются, с одной стороны, технологические, информационные, экономические взаимодействия, поддающиеся непосредственному анализу и рациональному проектированию, с другой - в ней проявляются социальные и социально-психологические характеристики и связи, которые варьируются от принятых в данном обществе ценностно-нормативных образцов поведения и деятельности, т.е. в конечном счете, от культуры.

Во втором параграфе «Тенденции трансформации организационных структур в современном обществе» представлена авторская интерпретация трансформации организационных структур, рассмотрены ее основные тенденции и факторы, влияющие на эту трансформацию.

Во второй половине XX в. в связи с переходом к новому обществу - постиндустриальному - наблюдается коренная перестройка деловых процессов в условиях внедрения новейших информационных и компьютерных технологий. Происходит переход от экономики серийного и массового производства к экономике индивидуальных услуг, ориентированных на клиента.

В этих условиях возникают новые тенденции в трансформации организационных форм, среди которых можно отметить следующие: переход от узкой функциональной специализации к интеграции; отказ от формализации, иерархии, от обособленных функциональных и штабных звеньев; сокращение числа иерархических уровней; перестройка организационных структур из пирамидальных в плоские; переход от централизации к децентрализации; повышение роли инновационной деятельности; переход от авторитарного к координирующему демократическому стилю руководства; создание автономных групп (команд). Согласно общепринятой классификации, трансформация организационных структур выражается в переходе от механистического (бюрократического) типа построения организаций к адаптивному (органическому) типу, представленному, прежде всего, сетевыми, виртуальными организационными формами.

При определении сущности трансформации организационных структур учитывается, что поскольку и субъект и объект этой трансформации имеют социальную природу, то ее можно отнести к социальным преобразованиям. Исходя из определения организации как целевой социальной системы, трансформация организационных структур носит целенаправленный характер. Как многие социальные феномены, трансформация организационных структур одновременно объективна и субъективна. К числу объективных факторов на современном этапе можно отнести: *фактор инвайронментального порядка*, связанный с развитием глобальной конкуренции и нестабильной окружающей средой; *фактор технологического порядка*, связанный с внедрением и развитием новых информационных и коммуникативных технологий и фактор, связанный с *растущим профессионализмом работников*. Отмечается, что, ни сколько не умаляя значимости этих факторов, их следует отнести к факторам объективно-рационального порядка, отражающими экономический и технико-организационный детерминизм в анализе трансформации организационных структур.

Субъективный фактор выражается в *деятельности социального субъекта* по преобразованию организационных структур, происходящей в наследуемой культурной среде, в социально едином фонде готовых шаблонов символики, интерпретации, восприятия, толкования происходящего социального действия.

Таким образом, под *трансформацией организационных структур* в работе понимается процесс, обусловленный воздействием объективных факторов и предполагающий целенаправленную деятельность по преобразованию организационных форм, которая приводит к качественно новому их состоянию. С этой

точки зрения, организационная структура — это объект приложения усилий, деятельности человека, и она предстает, в том числе, как заданная социокультурными фактами, включающими принятые в данной среде нормы поведения и деятельности, и психологическими, отражающими в структуре организации особенности мышления ее создателей (ориентации, ценности, представления, установки, стереотипы, традиции и т.д.), которые так или иначе объективируются в «веществе» организации.

В ходе анализа необходимости трансформации организационных структур в современной России отмечаются два обстоятельства. *Первое* связано с интеграцией нашей страны в мировую экономическую систему в условиях ее глобализации. *Второе* — с адаптацией существующих организационных форм к условиям рыночной экономики, которая несовместима с шаблонным подходом к организационному построению, традицией централизованной типизации организационных структур, доставшейся в наследство от плановой экономики. При этом анализируются объективные возможности трансформации, заключающиеся, прежде всего, в технологическом аспекте. В то же время отмечается, что большинство российских предприятий - сугубо лидерские, и именно руководители являются лидерами трансформаций, то есть активными социальными субъектами, иницилирующими перемены и воплощающими их в своей деятельности.

В третьем параграфе *«Система социального действия как субъективный фактор построения организационных структур»* представлен анализ деятельности по построению организационных структур в контексте теории социального действия.

С позиции феноменологической концепции конструирования социальной реальности (П. Бергер, Н. Лукман) социальный порядок и в своем генезисе (социальный порядок как результат прошлой человеческой деятельности), и в своем настоящем (социальный порядок существует, только поскольку человек продолжает его создавать в своей деятельности) - это человеческий продукт. Человек должен непрерывно экстернализовать себя в деятельности. В процессе объективации экстернализованные продукты человеческой деятельности приобретают характер объективности. Организационная структура как элемент социального порядка - объективированный продукт человеческой деятельности.

Отмечая различие деятельностного подхода (деятельностной исследовательской программы) и конкретных теорий деятельности, созданных в его рамках (В.А. Лекторский): в философии, методологии - Э.Г. Юдин, Г.П. Щедровицкий, П.Г. Щедровицкий, В.С. Швырев, О.И. Генисаретский; психологии - А.А. Леонтьев, В.П. Зинченко, В.В. Давыдов, автор обращается к социологическому слою исследования на основе теории социального действия М. Вебера и волюнтаристической теории действия Т. Парсонса.

Исходя из того, что человеческая деятельность не существует иначе, как в фирме действия или цепи действий (А.Н. Леонтьев), анализ вопроса о возможности организационной структуры, о тех или иных ее свойствах находится в плоскости анализа социального действия субъекта деятельности. Одним из основателей социологической теории действия является М. Вебер. В качестве способа детерминации социального действия им исследуется классификация соци-

альных действий по отношению к ценностям. В этом контексте рассматриваются четыре идеальных типа конкретного действия: целерациональное, ценностно-рациональное, аффективное и традиционное. В ходе анализа способов ориентации действия, то есть нормативном аспекте проблемы отмечается фактически существующая возможность однообразия в установках социального поведения, определяемая в терминах: а) обычая; б) интереса; в) легитимного порядка. При этом подчеркивается, что одним из существенных компонентов «рационализации» поведения является замена внутреннего следования привычным обычаям планомерной адаптацией к констелляции интересов. С точки зрения организационной структуры возрастание роли целерационального действия означает переход к «идеальной» организационно-управленческой структуре — бюрократии.

Для дальнейшего анализа деятельности по построению организационных структур автор обращается к «волонтаристической теории действия» Т. Парсонса. Данная концепция включает антропологический аспект (проблемы культуры), психологический (проблемы личности) и собственно социологический. Аналитическим элементом измерения социального аспекта действия является норма, которой деятель - актер руководствуется при совершении действия. В социальном действии сходятся и замыкаются друг на друга воздействия, идущие от общества, от культуры и от личности. Деятельность по построению организационных структур с точки зрения компонентов отчета теории действия (актер, ситуация действия, ориентация данного актора на ситуацию) включает в себя три основных составляющих. *Во-первых*, это актер-субъект (руководитель), ориентирующийся на построение организационной структуры в соответствии с целью. Безличная структура организации строится как целенаправленная. «Строительным материалом» при этом служат сами человеческие отношения.

Во-вторых, это ситуация действия, которую можно дифференцировать по классам объектов с точки зрения объектных модальностей по степени и по сфере значимости для актора-субъекта. В деятельности по построению организационных структур они предстают для актора-субъекта (в большинстве случаев это руководитель) по классам объектов как социальные объекты. По степени значимости для актора-субъекта организационная структура — это комплекс деятельностей, по сфере она имеет для него специфическую значимость.

В-третьих, это ориентация данного актора на ситуацию. Ориентация актора на ситуацию может быть разбита на ряд аналитических элементов, неразделимых в процессе ориентации, то есть, в сущности, это различные аспекты разных ингредиентов этого процесса. Они могут быть разделены на независимые категории: категорию элементов мотивационной ориентации (представления, желания, планы) и категорию элементов ценностной ориентации (когнитивные, эстетические и моральные стандарты). Ценностная ориентация относится к таким аспектам ориентации актора, которые дают ему возможность соблюдать некоторые нормы, стандарты, критерии отбора всякий раз, когда он оказывается в ситуации, которая позволяет ему сделать выбор.

Экономическая деятельность имеет место внутри институциональных рамок общества, а экономическое поведение является одной из фаз институционального поведения. Институты или институциональные схемы - это нор-

мативные модели, которые определяют, что в данном обществе считается должным, законным или ожидаемым образом действия или социального взаимоотношения. Степень институциональной интегрированности социальной системы напрямую влияет на ценностную ориентацию деятельности актора - субъекта.

Во второй главе «Ментальные основания деятельности по построению организационных структур» анализируются ментальные основания организационной деятельности и рассматриваются особенности российского менталитета в контексте их соответствия новым организационным формам.

В первом параграфе «*Теоретический анализ феномена менталитета*» на основе анализа основных теоретических подходов обосновывается понятие менталитета как фактора, определяющего организационную деятельность.

Рассматривая деятельность по построению организационных структур в контексте теории социального действия, автор отмечает, что деятель (руководитель) выступает как актор (то есть точка отсчета) с одной стороны и как система действия, имеющая свою собственную структуру, то есть как личность, с другой. Как личность, он обладает сложной системой диспозиционных образований, которые регулируют его поведение и деятельность. В организационно-экономической деятельности в институционально интегрированной социальной системе руководитель всегда ориентируется на ценности и нормы, принятые в данном обществе и регулирующие эту деятельность. Институциональная структура российского предпринимательства на современном этапе отличается слабой интегрированностью, что ведет к отсутствию общепринятых ценностей и норм, регулирующих деятельность руководителей и собственников (Р. Рывкина). В этих условиях на первое место в ценностной ориентации мотивации деятельности выходит бессознательный элемент, проявляющийся, прежде всего в установках, являющихся одним (если не главным) составляющим такого феномена, как менталитет. Таким образом, анализируя актора как вторичную дискрептивную систему действия, автор выделяет в ней ментальные структуры личности, которые проявляются в ценностной ориентации деятельности и являются ее непосредственным основанием.

Теоретический анализ феномена менталитета показывает категориальную неоднозначность данного понятия. Впервые этот термин был введен в научный обиход учеными французской школы «Анналов» (М. Блок, Л. Февр, Ж. ле Гофф), которые выделяли в социальных структурах два вида реальности: материальную реальность и представление об этой реальности — менталитет. Так как категория менталитета является предметом изучения многих наук - антропологии, психологии, философии, социологии — то наблюдаются дисциплинарные особенности сформулированных дефиниций в рамках этих дисциплин. Особенность *философского* толкования заключается в том, что менталитет осмысливается онтологически, как реальный феномен, который существует, и гносеологически, как теоретический конструкт, смоделированный с целью более полного объяснения сложного общественного комплекса. Философы определяют его то с позиций национального логоса (Г.Д. Гачев), то подчеркивают его массовый характер, считая его выражением на уровне культуры народа ис-

торических судеб страны (И.К. Пантин). В то же время отмечается, что все формы поведения личности должны быть рассмотрены как производные от тех инвариантных образов и представлений, с помощью которых индивиды осмысливают мир и свое место в нем.

В *антропологическом* подходе менталитет выражается через понятие «всеобщей установки», связанной с поведенческими характеристиками, одновременно не зависящей от сознательной рефлексии. Менталитет может быть понят как система прочных стереотипов, поскольку с необходимостью отражает статичные свойства социального типа, сложившиеся в процессе практики.

Психологический подход определяет менталитет как некую характерную для данной культуры (субкультуры) специфику психической жизни представляющих данную культуру (субкультуру) людей, детерминированную экономическими и политическими условиями жизни в историческом аспекте. Относясь к когнитивной сфере личности, менталитет наиболее отчетливо проявляется в типичном поведении представителей данной культуры, выражаясь, прежде всего, в стереотипах поведения, к которым тесно примыкают стереотипы принятия решений (И.Г. Дубов).

Близко к данному понятию находится позиция *социологов* (А.П. Бутенко, Ю.В. Колесниченко), которые определяют менталитет как определенное социально-психологическое состояние субъекта - нации, народа, народа - запечатлевшее в себе в «памяти народа», а в его подсознании) результаты длительного и устойчивого воздействия этнических, естественно-географических и социально-экономических условий проживания субъекта менталитета.

На основе анализа многочисленных подходов, в параграфе дано рабочее определение менталитета, которое основывается, *во-первых*, на положении о том, что менталитет - это многомерный социокультурный феномен, детерминированный воздействием ряда этнических, естественно-географических и социокультурных факторов. *Во-вторых*, на уровне сущности он включает в себя внутренние, глубинные, коллективные представления, ценности, мыслительные и эмоциональные конструкции, присущие той или иной общности. *В-третьих*, на уровне явления он предстает как внешнее обнаружение внутренних ментальных свойств народов, проявляющихся в стереотипах поведения и принятия решений и, в конечном счете, в деятельности человека.

Во втором параграфе «*Российский менталитет в контексте строения организаций*» проведен теоретический анализ основных ментальных характеристик россиян с точки зрения потенциала организационной деятельности.

В качестве причин, которые, с одной стороны, формируют российский менталитет, а с другой, поддерживают и видоизменяют его, выделяются расово-этнические качества общности, естественно-географические условия ее существования и социокультурные факторы.

С точки зрения расово-этнических качеств отмечается, что если существуют россияне как своеобразная органическая и устойчивая общность расово-этнических групп, населяющих Россию, то равным образом существует и менталитет россиян как совокупность устойчивых черт менталитета, присущих всем россиянам. Единая система воспитания, единый тип социализации, общ-

ность культурно-символических ценностей, «общая историческая» судьба страны позволяют говорить о российском менталитете, единой ментальности, характерной для всех народов России. Это обусловлено также тем, что на протяжении столетий менталитет народов России формировался под влиянием ментальных характеристик наиболее крупного народа - русского. В рамках данного исследования «русский» и «российский» менталитет рассматриваются как конструкции, имеющие ряд общих характеристик.

Естественно-географический фактор вытекает из «неустрашимых» системных свойств российской территории. Для россиян уже не одно столетие первостепенное значение имеет такое географическое качество, как пространственная протяженность территории. Под влиянием этого фактора формируются такие ментальные характеристики россиян, как *пассивность, замедленная психика, трудолюбие, терпение, выносливость* (Н. Бердяев, Г.Д. Гачев, А.П. Бутенко, Ю.В. Колесниченко, О.И. Шкаратан).

Важным фактором, детерминирующим менталитет россиян, является евразийство как объективное качество, присущее только российскому государству и населяющим* его гражданам с того времени, когда государство простерлось на двух континентах - в Европе и Азии, с их естественно-географическим и расово-этническим многообразием. Российский менталитет движим ценностями, продиктованными необходимостью евразийского пространства, и это накладывает отпечаток на факторы социально-культурного порядка. Среди этих факторов выделяется, прежде всего, цивилизационно-экономический фактор. Детерминирующее воздействие на ментальный облик россиян имели государство - на макроуровне и община - на микроуровне, а также выделяются такие социально-культурные факторы, как власть, державность, соборность, этноконфессиональный фактор, связанный с православными ценностями, заложенными в фундамент всей русской культуры, в том числе и хозяйственной.

В параграфе проводится анализ своеобразия проявления этих факторов и обобщаются выделенные исследователями (И. Ильин, Н. Бердяев, И.К. Пантин, В.К. Кантор, А.П. Огурцов, К. Касьянова, Т. Коваль, В.К. Трофимов, Е. Майминас, Ю. Ольсевич и др.) ментальные характеристики россиян, сформированные под их влиянием: *слабо выраженная дисциплина и самоорганизация; этатизм и патернализм; отсутствие законопослушности; отсутствие личностного сознания, а потому и ответственности за принятие решений; «эмбриональность» частнособственных устремлений; коллективистская «мы» - психология; служение общественному делу; отношение к труду как к творчеству; внутренняя свобода.*

В параграфе также отмечается, что советский период развития российского общества, сохраняя традиции централизма, державности, общинности, продолжал и развивал общую российскую социально-психологическую традицию. При анализе этого периода автор обращается к понятиям патримониализма и патримониальной бюрократии М. Вебера.

При рассмотрении и обобщении ментальных характеристик россиян используется идея многозначности, противоречивости, «антиномичности» (Н. Бердяев) российского менталитета, в котором сочетаются ценности *тради-*

ционного и модернизированного общества. На основе анализа характеристики качеств, необходимых работнику в информационном обществе и в соответствующих ему организационных формах, представленной в исследованиях О.И. Шкаратана и выявленных ментальных характеристик россиян отмечается, что проанализированные ментальные конструкты могут служить как основой, так и препятствием на пути внедрения организационных структур, соответствующих современному обществу (рис.1 на стр. 18).

Проведенный анализ показывает, что дисфункциональными с точки зрения построения организационных структур нового типа являются ценности традиционного общества, для которого характерны коллективистский характер и отсутствие выделенной персональности; авторитарный стиль власти; преимущественная ориентация на метафизические, а не инструментальные ценности; преобладание особого психического склада - недействительной личности; зависимость в организации социальной жизни от религиозных и метафизических представлений, широко представленные в российском менталитете,

В то же время, функциональными являются те ментальные характеристики, которые сочетают в себе традиционные и модернистские ценности с решающим значением последних. Модернизированное общество характеризуется: преобладанием инновации над традицией; выделенной персональностью; преимущественной ориентацией на инструментальные ценности; демократической системой власти; преобладанием активного деятельного психологического склада личности. Особое значение для определения соответствия менталитета россиян тенденциям построения организаций нового типа имеет выделение в качестве основного отличия традиционного общества от модернизированного доминирование традиции над инновацией (Козловский В.В.).

В третьей главе «Организационная культура в контексте ментальных оснований организационной деятельности» проведен анализ феномена организационной культуры и выявлены проблемы соответствия ментальных структур личности новым организационным формам в современной России.

В первом параграфе «*Организационная культура как фактор функционирования и развития организаций*» рассматриваются основные теоретические подходы к определению организационной культуры, ее типологии и проявление этого феномена в организационном развитии.

Проблематика исследования организационной культуры восходит к традициям М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левина, Ч. Барнарда, Г. Саймона и др. Но до 70-х гг. XX в. понятие организационной культуры как таковой практически не встречается в научной литературе (говорят об организационном климате, групповом мышлении, организационной морали). В 70-е гг. исследователи обращаются непосредственно к феномену организационной культуры.

Анализ многообразных методологических подходов к феномену организационной культуры показывает, что к настоящему времени не существует единого понятия этого явления. В самом общем виде можно выделить два подхода к определению данного феномена: во-первых, *рационально-прагматический*



Рис.1. Блок-схема соответствия ментальных характеристик россиян новым организационным формам

подход, рассматривающий организационную культуру как атрибут организации; во-вторых, подход, трактующий организационную культуру как обозначение самой сути организации, ассоциирующийся с «*феноменологической моделью*» организации. Отличие этих двух подходов заключается в том, организация как механизм имеет культуру и организация как организм и есть культура (Р. Рюттенгер). К представителям первого направления можно отнести Е. Шейна, И. Ансоффа, Т. Питерса, Р. Уоттермена, которые рассматривают организационную культуру в качестве одной из переменных, выступающих регулятором поведения работника в организации. Феноменологическое направление представлено в работах П. Бергера, Д. Сильвермана, А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинса, которые не рассматривают организационную культуру как фактор, прямо программирующий поведение индивида в организации, но скорее как фактор, обеспечивающий условие конвенционального согласованного восприятия реальности и согласованного группового поведения людей. В параграфе отмечается, что наиболее правомерным представляется отказ от крайностей альтернативных подходов и выработка компромиссного подхода к проблеме ее формирования и функционирования.

Анализируя многочисленные типологии организационной культуры, автор разделяет их на две группы: *во-первых*, вычлняющие различные типы организационной культуры на основе действия *внутриорганизационных* факторов; *во-вторых*, определяющие становление и развитие организационной культуры на основе *национально-государственного и этнического* факторов. К первой группе можно отнести типологию Р. Рюттенгера, разделяющего организационные культуры на сильные и слабые; типологию Т. Дилла и А. Кеннеди, выделяющих четыре типа организационной культуры в зависимости от вариантов сочетания высокой/низкой степени риска и быстрой/медленной обратной связи; типологию Р. Акоффа, разделяющего организационную культуру на основе отношений власти; типологию У. Оучи, выделяющего рыночную, бюрократическую и клановую культуру на основе регуляции взаимодействия и отношений; типологию Р. Блеза и Ж. Матетона, разделяющего организационную культуру на основе ее ценностной ориентации; типологию М.Ф.Р. Кета де Врие и Д. Миллера, выделяющих типы организационных культур на основе психопатологических критериев.

Большинство типологий организационной культуры основаны на выделении национальных и этнических особенностей этого феномена, которые акцентируются на роли и значении в ее функционировании национальной культуры: типологии Р. Льюиса, Ф. Тромпенаарса, С. Йошимури, У. Ноймана, В. Гаськова, Г. Хофштеде.

Рассматривая вопрос о влиянии организационной культуры на построение организаций, автор обращается к модели Ч. Хэнди, который описывает четыре идеальных типа организационной культуры, косвенно связывая их с соответствующей структурой организации: культура власти; позиционная или ролевая культура (культура храма); матричная культура (культура задач); индивидуальная культура (культура звезд). Эта тенденция прослеживается и в типологии А.И. Пригожина, который выделяет два типа организационной культуры: «ме-

ханистическая» и «органическая» культура, которым соответствуют два типа организационных структур - механистические и адаптивные. А.И. Пригожий выдвигает гипотезу о существовании двух превалирующих типов культуры деловой среды: вертикального или российского типа с высокой степенью централизации («зарегламентированности сверху») и низкой степенью сотрудничества по горизонтали и горизонтального или западного типа с низкой степенью централизации и высокой степенью сотрудничества по горизонтали.

В данном параграфе автор выделяет *организационную культуру* (микроуровень) и *культуру организационного поведения общества*, определяющую базовые организационно-трудовые ценности, образцы и стереотипы поведения, детерминированные культурой данного общества, и, в конечном счете, его менталитетом. Проявляясь на микроуровне (в организации), в феномене организационной культуры, культура организационного поведения через ценностные ориентации деятельности непосредственно влияет на параметры формальных координирующих механизмов и моделей взаимодействия (организационный механизм), то есть на организационную структуру.

Во втором параграфе «*Ментальные проблемы трансформации организационных структур в современной России*» проведен теоретико-эмпирический анализ ментальных проблем трансформации организационных структур в современной России и намечены возможности решения этих проблем.

При определении идентичности России в рамках современности отмечается, что существует два подхода к данной проблеме в русле теории модернизации. В русле первого траектория движения России в XX в. представлена как отклонение от столбовой дороги единственно современной, европейской цивилизации. С этой точки зрения, сегодняшнее развитие России - это развитие к современности (В.К. Кантор). Более оправданным представляется второй подход, который отрицает за Западом статус единственной современной цивилизации и отмечает, что каждая страна, и, прежде всего Россия, по-своему переживает современность, ищет свои ответы на ее вызовы. С этой точки зрения, сегодняшнее развитие России совершается не к современности, а в ней и внутри нее (ВТ. Капустин). Этот подход соответствует культуроцентрической концепции цивилизации, предполагающей многообразие выбора, объединение противоположностей традиционного и современного общества, традиции и инновации. Применительно к трансформации организационных структур это вопрос соответствия ментальных структур личности новым организационным формам, пластичности человеческой личности, воздействия (в пределах возможного) на эти ментальные структуры.

Для выяснения этих вопросов в современной России автор обращается к конкретным социологическим исследованиям, посвященным анализу ценностных ориентаций россиян, в рамках дихотомии «традиционные - модернистские ценности». Анализ ценностных ориентаций субъектов организационных отношений в современной России, представленных в социологических исследованиях ряда российских ученых и разведывательного социологического исследования, проведенного автором (метод - контент-анализ документов), показывает, что в ценностной ориентации организационной деятельности преобладающее

значение имеют ценности традиционного общества, отражающие особенности российского менталитета: коллективизм, стремление к централизации (этатизм), патернализм. В то же время возрастает доля модернистских ценностей, среди которых можно отметить инновационность, являющуюся одним из основных условий для построения организаций нового типа. При этом отмечается, что на поверхностном, вербальном уровне, присутствуют ценности модернизированного общества при сохранении на глубинном уровне ценностей традиционных.

Это обуславливает двойной подход к решению ментальных проблем трансформации организационных структур в современной России. *Во-первых*, учет ментальной специфики россиян в построении новых организационных форм, который может состоять в использовании и развитии творческого потенциала мышления, поощрении инновационной деятельности, использовании феномена коллективизма. Такое ментальное качество россиян, как служение общему делу, может быть использовано при определении форм символического контроля, основанного на общем моральном или идеологическом кредо. В целях повышения мотивации не следует отказываться от патерналистских тенденций, отчетливо выраженных в российском менталитете. *Во-вторых*, фиксация вектора движения ценностных ориентации в сторону модернистских ценностей предполагает решение проблемы возможностей реконструкции ментальных структур личности (несмотря на известную инерционность менталитета), воздействий на эти структуры, средствами которых могут являться *антропотехнологии*. Эти технологии являются средствами и методами формирования второй природы, антропологического проекта человека (В.И. Залунин). Основания такой технологии лежат, прежде всего, в сфере духовной жизни общества, в сфере широко понимаемой культуры и образования. Сфера образования является не только менталообразующим, но и менталопреобразующим «агентом среды», который способен технологизировать и активизировать процесс управления индивидуальной и общественной ментальностью (Б.С. Гершунский). Среди других антропотехнологий следует выделить правовые. Право как институализированная система ценностей обладает потенциалом закрепления новых ценностных ориентации и установок личности. Рассмотрены также религиозные антропотехнологий, возможности воздействия которых на духовно-практические ориентации были проанализированы еще М. Вебером. При этом отмечается, что религиозное сознание в современных условиях не является доминирующей формой. Потенциал технологических средств и методов воздействия на ментальность связывается, в параграфе, прежде всего с перспективами развития сетевой структуры общества.

Обобщающая блок-схема концепции трансформации организационных структур представлена на рис. 2 (стр. 22).

В заключении на основе диссертационного исследования сформулированы следующие выводы:

1. Развитие организационных структур и способы их концептуализации изменялись по мере развития общества. Индустриальное общество связано с фордизмом как системой производства и способом управления в условиях стабильности. Это обусловило необходимость в жесткой регламентации организа-



Рис. 2. Блок-схема концепции трансформации организационных структур на основе деятельностного подхода с выделением ментального фактора

ционной деятельности и, как следствие этого, необходимость в бюрократической организационной структуре. В этих условиях, теоретические подходы к исследованию организационных структур основывались на рациональной и естественной модели организации, представленными в русле нормативного направления организационной науки. Организационная структура рассматривается как сложная социально-экономическая система, являющаяся частью более крупной организационной системы и представляющая собой доминирующий способ организованности в социальных системах.

2. В конце XX в. в условиях перехода к постиндустриальному обществу на смену системы фордизма приходит постфордизм, основным способом управления при котором является «дезорганизованная» форма. В построении организационных структур проявляются тенденции децентрализации, сокращения числа иерархических уровней, повышение роли инновационной деятельности. В этот период происходит смена организационной парадигмы - появляются подходы инвайронментального направления, появляется новая область организационного знания - организационная антропология.

3. Переход от проблем внешней инфраструктуры к источникам внутренней, антропоцентрической, связан с вопросами деятельности человека как постоянно рефлексирующего субъекта социокультурной динамики. Реализация деятельностного подхода позволяет автору трактовать трансформацию организационных структур как вызванную не только объективными факторами, но и субъективными, заключающимися в целенаправленной деятельности субъекта трансформации. С точки зрения деятельностного подхода, организационная структура является объективированным продуктом человеческой деятельности, которая существует в форме действия или цепи действий, являющимися социальными по своему характеру.

4. Анализ построения организационных структур на основе теории социального действия дает основания для выделения ментального фактора трансформации организационных структур, проявляющегося, прежде всего в бессознательном элементе ценностной ориентации деятельности (в установках). На основе теоретических подходов к определению феномена менталитета, было выявлено, что менталитет - это сложный многомерный феномен, в котором слито воедино сознательное и бессознательное и который детерминирует все сферы деятельности человека, включая организационную деятельность. Анализ основных черт российской ментальности позволил выявить особенности российского менталитета, проявляющиеся на уровне ценностных ориентации деятельности в сочетании традиционных и модернистских ценностей. С точки зрения данного анализа, специфика российского менталитета является как основным, так и препятствием для внедрения новых организационных форм.

5. Являясь определенным устойчивым и одновременно уникальным явлением культуры, на организационном уровне менталитет проявляется в национальном типе организационной культуры как одного из факторов, воздействующего на организационную структуру. Исследования организационной культуры в России свидетельствуют о преобладании вертикального (механистического) ее типа с высокой степенью централизации и низкой горизонтальной ин-

теграцией, которому соответствует механистический тип организационной структуры.

6. Проблема соответствия ментальных структур личности новым организационным формам в современной России, проанализированная на основе данных социологических исследований ценностных ориентаций в России и разведывательного исследования, проведенного автором, основных субъектов организационных отношений показывает двойственность (в рамках дихотомии «традиционное - модернистское») системы ценностей. В соответствии с этим, концептуальные основы выявления ментальных оснований трансформации организационных структур обуславливают необходимость использования (в русле культуроцентрической концепции модернизации) основных ментальных качеств россиян в построении новых организационных форм. С этой точки зрения, организационное проектирование должно включать в себя не только технократическую, но и культурно-антропологическую составляющую, определение которой представляет собой дальнейшую научную перспективу. Это часть более широкой теоретической и практической задачи - выработки национальной модели управления.

7. Вектор движения ценностных ориентации россиян к модернистской системе ценностей обуславливает необходимость анализа возможностей воздействия на ментальные структуры личности, средств реконструкции менталитета. Этими средствами могут являться антропотехнологии, выделенные автором в системе социальных технологий на основе индивидуально-личностного характера. В рамках данной работы вопрос об антропотехнологиях, как средств воздействия на ментальность, рассматривается лишь на уровне постановки проблемы. Ее решение — дело дальнейших научных изысканий.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. Дикусарова М.Ю. Методологические подходы к построению организационных структур управления // Вологдинские чтения: Материалы науч.-техн. конф. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 1998. - С.19-20. (0,2 п.л.)
2. Дикусарова М.Ю. Организационные структуры управления в теории и практике менеджмента //Актуальные вопросы менеджмента в России и США. Преподавание и исследования. Тез. докл. и выступлений международной конференции. 4.2. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 1999. - С. 116-119. (0,4 п.л.)
3. Дикусарова М.Ю. К вопросу о понятии организационных структур управления // Сб. трудов Дальневост. гос. техн. ун-та. Вып. 122. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 1999. - С.116-118. (0,3 п.л.)
4. Дикусарова М.Ю. Теоретические подходы к исследованию организаций // Сб. трудов Дальневост. гос. техн. ун-та. Вып. 125. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2000. - С.67-72. (0,5 п.л.)
5. Залунин В.И., Дикусарова М.Ю. Социология, культурология, феноменология организации и организационная антропология: проблемы взаимосвязи // Сб. трудов Дальневост. гос. техн. ун-та. Вып. 130. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2001. - С.43-47. (0,5 п.л.)

6. Дикусарова М.Ю., Залунин В.И. От социологии организаций к организационной антропологии // Философские исследования. - 2002. - №3-4. - С. 105-113. (0,8 пл.)

7. Дикусарова М.Ю. О влиянии социальной установки на организационную структуру // Вологодские чтения: Материалы науч.-техн. конф.. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2004. - С.42-46. (0,4 пл.)

8. Дикусарова М.Ю. Тенденции трансформации организационных структур в современном обществе // Вологодские чтения: Материалы науч.-техн. конф - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2004. - С.39-42. (0,3 пл.)

Дикусарова Марина Юрьевна

МЕНТАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Автореферат

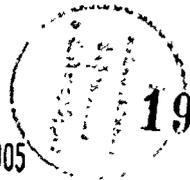
Подписано в печать 10.01.05. Формат 60x84/16.

Усл. печ. л. 1,63. Уч.-изд. л. 1,43.

Тираж 100 экз. Заказ 001.

Издательство ДВГТУ, 690950, Владивосток, Пушкинская, 10
Типография издательства ДВГТУ, 690950, Владивосток, Пушкинская, 10

22 FEB 2005



1977