

На правах рукописи

**Кирдеев Александр Степанович**

**Совершенствование конвенционально-  
договорного регулирования деловых отношений**

Специальность 22.00.08 - социология управления

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



Орел - 2004

Работа выполнена на кафедре социологии и психологии управления  
Орловской региональной академии государственной службы

**Научный руководитель**

доктор социологических наук, профессор

Н.С. Данакин

**Официальные оппоненты:**

доктор философских наук, профессор

Г.В. Лобастов

кандидат социологических наук, доцент

**И.А. Якубсон**

Ведущая организация: Смоленский государственный педагогический  
университет

Защита состоится " 7 " мая 2004 года в 17 часов на заседании  
диссертационного совета Д. 502. 004. 01 в Орловской региональной академии  
государственной службы по адресу: 302028, г. Орел, бульвар Победы, 5-а,  
аудитория 206.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Орловской  
региональной академии государственной службы

Автореферат разослан \_\_\_\_\_ 2004 года

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат экономических наук

Перевозкин Л.М.

## ОБЩ/451 ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность - темы исследования.** Продолжающиеся в современной России трансформационные изменения оказывают существенное влияние на характер и формы социального взаимодействия, в частности, на расширение сферы конвенционально-договорных отношений.

Конвенция играет первостепенную роль в социальном взаимодействии. Во-первых, все социальные нормы имеют в той или иной степени конвенциональную природу, т.е. формируются на основе соглашения. Во-вторых, люди договариваются между собой относительно взаимоприемлемых условий взаимодействия, и эта договоренность начинает оказывать на них регулирующее воздействие. Регуляция на основе взаимной и непосредственной договоренности людей, т.е. конвенциональная регуляция, осуществляется в формах обещания, обязательства, клятвы. Порядок этих форм выражает возрастающую степень ответственности, которую берет на себя человек.

Развитие рыночных отношений и демократизация общественной жизни, расширяя сферу конвенционально-договорных отношений, утверждают человека в качестве субъекта этих отношений. Он имеет право свободного выбора этих отношений и определения меры собственной ответственности.

Нормальное функционирование любой организации, да и социума в целом, все в большей мере начинает зависеть от конвенционально-договорного регулирования социальных, в частности, деловых отношений. Но вместе с тем, **приходится констатировать невысокий уровень конвенционально-договорной культуры деловых отношений россиян.** Единство слова и дела в этих отношениях пока не стало нормой. Повсеместно проявляются необязательность деловых партнеров, невыполнение принятых ими на себя обязательств, стремление получить личную выгоду за счет ущемления интересов других и т.д. Это связано, во-первых, с общей атмосферой девальвации слов как следствием идеологических «издержек». Во-вторых, в течение многих десятилетий люди говорили не то, что думали, а то, что «было принято» говорить. В-третьих, люди принуждались к соответствующим обещаниям и обязательствам (характерный пример - практика повального принятия соцобязательств).

Конвенционально-договорная культура базируется на отношениях взаимного доверия. Но этого доверия россиянам и не хватает. По данным опросов, проводившихся различными исследователями, только 33% россиян считают, что людям можно доверять.<sup>1</sup> Для сравнения: в 1986 г. средний уровень межличностного доверия в странах Западной Европы колебался от 52% (Юг Италии) до 93% (Дания).<sup>2</sup>

Предстоит восстановить тот уровень конвенционально-договорных отношений в российском обществе, который был им утрачен, а в перспективе поднять его применительно к современным цивилизационным и социокультурным нормам общественной жизни.

<sup>1</sup> См.: Олейник А. «Жизнь по понятиям»: институциональный анализ повседневной жизни «русского простого человека» // Полис. 2001. №2. С.45.

<sup>2</sup> См.: Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society/ Princeton, 1990/ - P.35



Таким образом, *актуальность* темы диссертационного исследования обусловлена все более расширяющейся сферой конвенционально-договорных отношений в российском обществе, необходимостью совершенствования конвенционально-договорного регулирования социальных отношений в целом и деловых отношений, в частности.

***Степень научной разработанности темы исследования.*** Несмотря на актуальность и востребованность темы, она остается до сих пор мало разработанной. Вместе с тем, имеются научные публикации, в которых обоснованы подходы к ее исследованию, затрагиваются близкие к ней вопросы, наработан определенный теоретический и эмпирический материал, представляющий важное значение для проектирования и реализации программы диссертационного исследования.

Конвенционально-договорные отношения - это, по сути, неформальные отношения, которые исследуются в работах С.Ю. Алашеева, С.Ю. Барсуковой, О.В. Лыловой, В.Ю. Юрина и др. авторов. Не исключена возможность перерастания неформальных отношений в «теневые» и даже криминальные.

Этот аспект их трансформации освещается в публикациях В.А. Заска, Т.Н. Заславской и М. Шабановой, В.И. Исправникова, А. Протащика и М.Е. Тарасова, И. Яковенко, О.Н. Яницкого и др.

Конвенционально-договорные отношения регулируются неформальными нормами и правилами. Их нормативная основа освещается в публикациях М.И. Бобневой, В.В. Радаева. Особенно перспективным представляется в этой связи институциональный подход к исследованию конвенционально-договорных отношений, который достаточно полно и продуктивно представлен в публикациях А.Н. Олейника.

Существенным элементом конвенционально-договорных отношений выступает социальное доверие, чему уделено значительное внимание в публикациях С.Ю. Барсуковой, Л.Е. Бляхера, Р.Б. Шо. Отношения взаимного доверия людей связаны с формированием и расширением социальных сетей, ставших объектом исследования в работах С.Ю. Барсуковой, А.Н. Олейника, а также Л.В. Сморгуновой, А.Н. Чуракова. Анализ тенденций и перспектив развития конвенционально-договорных отношений предполагает учет феноменов корпоративного поведения (публикации А.Н. Варламовой, И.Е. Кабатовой, С. Литовченко, Л.Б. Логуновой) и корпоративной культуры (публикации К.А. Кравченко, Ю.М. Резника, В. Щукина). В публикациях Е.А. Романова специально исследуется такой важный аспект конвенционально-договорных отношений, как единство слова и дела.

Отдельные аспекты конвенционально-договорных отношений затрагиваются в диссертационных работах Т. Емчура, С.Н. Нитка, М. Хухрак, В.Н. Чекмезова.

Становится очевидным противоречие между общественной потребностью в совершенствовании конвенционально-договорного регулирования деловых отношений в организациях и российском социуме, с одной стороны, и недостаточной научной разработанностью механизма конвенционально-договорного регулирования, условий и путей ее повышения, с другой стороны. С

этим противоречием связана проблема диссертационного исследования - *проблема* совершенствования конвенционально-договорного регулирования деловых отношений в организациях и российском социуме на основе выявления его специфики и механизма, условий и факторов успешного действия.

Актуальность темы диссертационной работы, степень ее научной разработанности и сформулированная научная проблема обуславливают выбор объекта и предмета исследования, его цели и задач.

*Объектом* диссертационного исследования является конвенционально-договорное регулирование деловых отношений в организациях и российском социуме, *предметом* исследования - состояние конвенционально-договорного регулирования деловых отношений, условия и пути его совершенствования.

*Цель* диссертационного исследования заключается в характеристике реального состояния и динамики конвенционально-договорного регулирования деловых отношений в организациях и российском социуме, определении условий и путей его совершенствования.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих *задач*:

концептуальный, и структурно-функциональный анализ конвенционально-договорных отношений;

определение ценностно-нормативного статуса конвенционально-договорного регулирования деловых отношений;

эмпирический анализ состояния и социодинамики конвенционально-договорного регулирования деловых отношений в российском социуме;

- причинная диагностика конвенционально-договорных девиаций;

- анализ проблемы ограничения конвенционально-договорной активности и способов ее разрешения;

- анализ условий и путей совершенствования **конвенционально-договорного регулирования деловых отношений.**

*Основная гипотеза* диссертационного исследования выражается в следующих предположениях:

- конвенционально-договорные отношения обладают значительным регулятивным потенциалом, который недостаточно полно и эффективно используется в современной России;

- деловые отношения в современной России характеризуются невысоким уровнем конвенционально-договорного регулирования, что обусловлено комплексом причин культурно-исторического, политического, управленческого, правового и социально-педагогического характера, но вместе с тем для подавляющего большинства россиян высокую ценность имеют качества «обязательность» и «деловая репутация», а также характерно стремление иметь эти качества. Противоречие между должным и сущим можно рассматривать в данной ситуации как импульс для последующего повышения конвенционально-договорной культуры россиян,

- есть тенденция повышения роли конвенционально-договорного регулирования в деловой жизни россиян, однако эта тенденция сдерживается множеством противодействующих тенденций, исходящих из отечественных

традиций и обстоятельств, сложившихся в период общественной трансформации;

- есть принципиальная возможность совершенствования конвенционально-договорного регулирования деловых отношений посредством: а) расширения социальных, корпоративных сетей, б) укрепления нормативно-правовой базы деловых отношений, в) введения инновационных технологий деловых отношений.

***Теоретические источники исследования.*** Диссертационное исследование основано на фундаментальных положениях социальной философии и этики, классической и современной социологии о социальном взаимодействии и социальных отношениях, социальных институтах, социодинамике культурных процессов.

Наиболее важное значение для диссертационного исследования имеют следующие идеи, концепции и теории.

1. Идеи Т. Гоббса, Ж.Ж. Руссо о договорной основе социального взаимодействия, восходящие к теории общественного договора.

2. Концепция М. Вебера о рациональной организации, культуре деловых отношений, которая выступает теоретической предпосылкой для постановки и обсуждения проблемы повышения конвенционально-договорной культуры.

3. Структурно-функциональная теория Т. Парсонса и Р. Мертона, послужившая основой для анализа структуры и функций конвенционально-договорных отношений, обоснования критериев конвенционально-договорной культуры.

4. Неоклассическая теория социальных институтов (Дж. Бьюкенен, С. Кроуфорд, Д. Норт, Е. Остром), сосредоточившая внимание на исследовании нормативной (институциональной) основы социального взаимодействия; концепция институционального анализа, предложенная А.Н. Олейником для исследования деловых отношений и повседневной жизни людей.

5. Концепция социальных сетей, получившая широкое распространение в зарубежной социологии и активно разрабатываемая отечественными социологами (С.Ю. Барсукова, Л.А. Мясникова, А.Н. Чураков и др.). Эта концепция основана на идее горизонтального саморазвития социальных связей, которая оказывается весьма продуктивной при исследовании конвенционально-договорных отношений, обоснования путей повышения конвенционально-договорной культуры.

6. Концепция корпоративных отношений и корпоративной культуры (А.Н. Варламова, Е.В. Кабатова, К.А. Кравченко и др.), дающая ключ к обоснованию одного из важных путей повышения конвенционально-договорной культуры в современном российском обществе.

7. Положение о деформализации социальных норм, обоснованное В.В. Радаевым, А.Н. Олейником и востребованное при исследовании социодинамики конвенционально-договорной культуры деловых отношений.

8. Теория организационного поведения (Дж. Дэвис, Ф. Лютанс, Дж. В. Ньюстром и др.), освещающая отдельные аспекты конвенционально-договорного поведения персонала организаций.

*Методы исследования.* Диссертационное исследование проводилось с использованием методов системного, структурно-функционального, социокультурного и кросс-культурного анализа, группировки и типологизации социальных признаков. Сбор эмпирических данных осуществлялся с помощью анкетного и экспертного опроса, стандартизированного и свободного интервью, включенного наблюдения, изучения текущих документов организации и статистических материалов, а также методов case study и фокус-групп.

*Эмпирическая база исследования.* Эмпирическими источниками диссертационного исследования являются:

- данные региональной и федеральной статистики о деятельности предприятия в Российской Федерации;
- материалы деятельности организаций г. Губкина Белгородской области;
- данные проведенного диссертантом социологического опроса сотрудников организаций г. Губкина Белгородской области (N=400); специалистов, занимающихся хозяйственными договорами на предприятиях г. Губкина (N=100); студентов Белгородского государственного университета, обучающихся по специальностям «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление» (N = 400);
- данные проведенного экспертного опроса (N = 20) о состоянии и динамике конвенционально-договорных отношений в организациях;
- данные социологического опроса предпринимателей (N = 100) и юристов (N = 100) по проблеме арбитражно-посреднического регулирования предпринимательских споров (руководитель В.И. Давыдов);
- данные социологического опроса молодых предпринимателей Белгородской области (N = 500) по проблеме нормативно-правового регулирования молодежного предпринимательства (руководитель И.А. Шаткевич).

В диссертации использованы также данные исследований, проведенных всероссийским фондом «Общественное мнение» по темам «Защита прав граждан» (апрель-май 2001г.), «Существует ли в России гражданское общество?» (сентябрь 2001г.); по неформальным отношениям в процессе производства (С.Ю. Алашеев); по образу мировоззрения и типам поведения российской бизнес-элиты (Л.В. Бабаева, А.Е. Чирикова); по конвенциональным и ценностным отношениям в сфере неформальной экономики (С.Ю. Барсукова); по стереотипам повседневности в определении «своих» и «чужих» (С.Г. Климова), по организационной патологии (С.В. Комаров, С.И. Кордон); по трудовой этике современных российских реиммигрантов (А.Ю. Курьлев); по организационному поведению россиян и особенностям развития социальных сетей в современной России (А.Н. Олейник); по деформациям трудового поведения работников (Н.И. Шаталова).

Данные эмпирических исследований относятся практически ко всем районам России, что позволяет считать их достаточно репрезентативными. *Научная новизна* диссертационного исследования заключается:

- в выделении, характеристике структурных элементов и функций конвенционально-договорных отношений, определении критериев и показателей конвенционально-договорной культуры деловых отношений;

- в определении и характеристике ценностно-нормативного статуса конвенционально-договорных отношений в организациях, состоянии, тенденций их изменения в современной России;

- в причинной диагностике конвенционально-договорных девиаций, определении условий, факторов и путей совершенствования конвенционально-договорного регулирования деловых отношений.

В соответствии с данными пунктами научной новизны диссертации *на защиту выносятся следующие ее положения и выводы.*

1. Важным аспектом исследования социального взаимодействия является выделение институциональных и конвенциональных отношений, которые различаются а) источниками, б) степенью регламентированности, в) степенью унифицированности/индивидуализированности, г) степенью субъектности, д) направленностью (вертикальной или горизонтальной), е) ресурсными возможностями, ж) степенью гибкости, з) механизмом изменения, и) мерой предполагаемой и ожидаемой ответственности, к) механизмом социального контроля.

Одной из разновидностей конвенциональных отношений являются конвенционально-договорные отношения, основными содержательными элементами которых выступают обещания, обязательства и клятвы. Различия между обещаниями и обязательствами заключаются: а) в степени императивности, б) в структурной направленности, в) в степени ответственности, г) в разнообразии функций, д) в форме выражения, е) в сфере распространения. Специфическими признаками клятвы как элемента (формы) конвенционально-договорного поведения являются: а) драматичность, психологическая напряженность, б) экстремальность, в) готовность к самопожертвованию, г) торжественность, д) ритуальность, е) эмоциональная насыщенность.

2. Структура конвенционально-договорного взаимодействия включает две группы отношений, связанных с критериями 1) «как даются обещания» и 2) «как воспринимаются и принимаются обещания». В соответствии с первым критерием рассмотрены пять типов конвенционально-договорного отношения: активно-беспечное, активно-ответственное, умеренное, осторожное, отчужденное (отстраненное); в соответствии со вторым критерием - четыре типа конвенционально-договорного отношения: беспечно-доверительное, умеренно-доверительное, настороженно-доверительное, негативное.

3. Конвенционально-договорные отношения выполняют множество функций в системе социального взаимодействия: организационную, поддерживающую, трансляционную, нормативно-ориентационную, стимулирующую, социально-стабилизирующую, обнадеживающую, заверяющую, компенсаторную, создания имиджа и самоутверждения. С выполнением этих функций связана их регулятивная роль в социальном взаимодействии. Специфика конвенционально-договорного регулирования заключается в его направленности на повышение конвенционально-договорной культуры социальных, в частности, деловых отношений.

Понятие конвенционально-договорной культуры имеет два значения:  
а) значение определенного эталона, выражающего высокую ценность кон-

венционально-договорных отношении и их нормативное обеспечение; б) знание реальной меры ценностно-нормативного проявления конвенционально-договорных отношений. Для оценки уровня конвенционально-договорной культуры обоснованы следующие критерии: а) конвенциональная активность, б) конвенциональная ответственность, в) взаимное доверие, г) единство слова и дела, д) конвенциональная открытость, с) ценность конвенционально-договорных отношении, ж) нормативное обеспечение, з) социальный контроль.

4. Конвенционально-договорные отношения имеют достаточно высокий ценностный и нормативный статус в российском социуме, но в то же время невысок уровень реальной конвенционально-договорной культуры. Люди оценивают сравнительно выше собственную конвенционально-договорную культуру, нежели эту же культуру у других людей. Общая динамика конвенционально-договорной культуры россиян имеет положительную направленность. Вместе с тем, эта положительная тенденция сдерживается действием таких негативных факторов, как институциональное и межличностное недоверие, повсеместное нарушение формальных «правил игры», деформализация правил делового взаимодействия, расширение сферы теневой экономики и теневых отношений, рост организационной преступности и криминализация экономики, расширение сферы социальной криминальности.

При объяснении причин невыполнения обещаний и нарушения обязательств срабатывает механизм каузальной атрибуции. При объяснении фактов расхождения слова и дела доминируют причины: «обстоятельства, мешающие выполнению обещаний и обязательств», «неумение сказать «нет», когда это **нужно**». **Низкий уровень конвенционально-договорной культуры россиян** связан прежде всего с общей атмосферой девальвации слов, обещаний; с безответственным отношением к словам, обещаниям со стороны руководителей страны и организаций; с атмосферой безнаказанности за невыполнение обещаний и обязательств; с историческими традициями недоверия словам, обещаниям.

5. Одна из серьезных проблем конвенционального поведения - неумение сказать «нет». Такого рода затруднения испытывают почти две трети людей. Среди причин, мешающих сказать «нет», наиболее распространены: а) нежелание ставить людей в неловкое положение, б) искреннее желание пойти навстречу другому человеку, в) переоценка возможных негативных последствий в случае отказа. В этой связи обоснована целесообразность использования специальных методов «цивилизованного» отказа, а именно - методов «спасения лица», отвлекающих контрпредложений, затрудняющих контрпредложений, объективизации, оставляемого шанса, отложенного ответа, «затвора», приемлемых средств, посредничества, а также иносказательного метода.

6. Состояние конвенционально-договорной культуры связано с действием **факторов: а) социализации и воспитания, б) организационного поведения,**

в) политической культуры, г) управленческой культуры, д) организационно-управленческой ответственности, е) служебной ответственности, ж) моральной ответственности. Совершенствование конвенционально-

договорного регулирования деловых отношений предполагает, в частности, введение кодексов корпоративного поведения и осуществление соответствующего контроля их выполнения, что призвано содействовать а) интеграции социальных сетей, б) закреплению тенденции экстраполирования поведения среди «своих» на поведение с «чужими», в) устранению расхождения между формальными и неформальными нормами, г) формированию универсальной системы правил корпоративного поведения.

*Научно-практическая значимость* результатов диссертационного исследования заключается прежде всего в том, что они привлекают внимание к конвенционально-договорному регулированию деловых отношений, его общественной значимости и необходимости целенаправленного совершенствования. Обоснованные в диссертации критерии и показатели конвенционально-договорной культуры могут быть востребованы при ее измерении в организациях. Разработанный инструментарий эмпирического исследования конвенционально-договорных отношений может быть полезным при проектировании прикладных социологических исследований по аналогичной или близкой тематике. Результаты анализа условий и путей повышения конвенционально-договорной культуры деловых отношений могут оказаться полезными при разработке и реализации целевых программ повышения конвенционально-договорной культу(р)ы в российских организациях.

Материалы диссертации могут быть использованы при разработке учебных курсов «Общая социология», «Социология культуры», «Социальная коммуникация», «Культура делового общения», «Этика деловых отношений».

*Апробация результатов исследования.* Положения и выводы диссертации получили апробацию в научных докладах и выступлениях на Международном российско-польском симпозиуме «Социальная коммуникация в современных условиях: состояние, проблемы, перспективы» (Белгород, апрель 2000 г.); Межрегиональной научно-практической конференции «Формирование управленческого потенциала в регионе» (Белгород, май 2002 г.); Международной научной конференции «Современная социально-философская культура: проблемы рационального и внерационального» (Белгород, май 2002 г.); Международной научной конференции «Перспективы синергетики в XXI веке» (Белгород, ноябрь 2003 г.).

По теме диссертации опубликовано 13 научных работ общим объемом 6,05 пл.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на кафедре социологии и психологии управления Орловской региональной академии государственной службы.

*Структура диссертации.* Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения и приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во «Введении» обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, анализируется степень ее научной разработанности, форму-

лируются проблема исследования и основные гипотезы, определяются его объект и предмет, цель и задачи, раскрываются теоретические основы и эмпирическая база диссертации, ее научная новизна и практическая значимость.

В первой главе диссертации - *«Методологические основы исследования конвенционально-договорного регулирования деловых отношений»* - ставятся и решаются две задачи: 1) концептуальный анализ конвенционально-договорных отношений, 2) структурный анализ конвенционально-договорных отношений, обоснование критериев и показателей конвенционально-договорной культуры. Соответственно, в ней выделяются два параграфа.

Первый параграф - *«Концептуальный анализ конвенционально-договорных отношений»* - начинается с выделения и характеристики двух видов общественных отношений - институциональных и конвенциональных, которые различаются 1) источниками, 2) степенью регламентированности, 3) степенью унифицированности/индивидуализированное<sup>TM</sup>, 4) направленностью (вертикальной или горизонтальной), 6) ресурсными возможностями, 7) степенью гибкости, 8) механизмом изменения, 9) мерой предполагаемой и ожидаемой ответственности, 10) механизмом социального контроля. Институциональные отношения регулируются формальными правилами (нормами), конвенциональные - неформальными. Институциональные и конвенциональные отношения определенным образом соотносятся, взаимодействуют, переходят друг в друга. Соотношение институциональных и конвенциональных связей в **социуме меняется в направлении институционализации в устойчивом и стабильном социуме, в направлении конвенционализации - в неустойчивом, переходном социуме**. Так, сфера сетевого (конвенционального) взаимодействия расширяется при переходе к рыночной экономике. Это обусловлено тем, что при нестабильном экономическом положении повышается роль неформальных контактов как механизма снижения риска.

Поскольку социальные отношения проявляются в реальном поведении людей, в диссертации раскрываются особенности институционального (ролевого и организационного) и конвенционального поведения. Конвенциональное поведение связано с выполнением людьми данных ими обещаний, взятых на себя обязательств. Люди ведут себя по-разному в отношении обещаний и обязательств. Эти различия сводятся к пяти типам поведения.

1. *Активно-беспечный тип поведения* характеризуется тем, что человек охотно раздает обещания, берет на себя любые обязательства, не соразмеряя возможность их выполнения с собственными ресурсами и не задумываясь о последствиях.

2. *Активно-ответственный тип поведения* отличается тем, что человек, с одной стороны, открыт в обещаниях и обязательствах, а с другой стороны, всемерно стремится к их выполнению и делает для этого все необходимое и возможное.

3. *Умеренный тип конвенционального поведения выражается в склонности человека взвешивать все «за» и «против», постоянно соразмерять свои обещания и обязательства с имеющимися ресурсами.*

4. *Осторожный тип конвенционального поведения* характеризуется

следующим: прежде, чем дать кому-либо обещание или взять на себя обязательство, человек не один раз подумает, попытается все учесть и оценить.

5. *Отчужденный тип конвенционального поведется отличается склонностью* человека ограничивать до минимума конвенциональные отношения, всемерно воздерживаться и от обещаний, и от обязательств.

Сравнительный анализ конвенциональных и институциональных отношений позволяет выделить прежде всего их регулятивную роль в социальном взаимодействии. Институциональность и конвенциональность - это два основных, альтернативных и, вместе с тем, взаимодополняющих способа регулирования социального взаимодействия, социального поведения. Частным случаем конвенционального регулирования является конвенционально-договорное регулирование.

Специфика и механизм конвенционально-договорного регулирования социального взаимодействия заключается в повышении ценностно-нормативного статуса конвенционально-договорных отношений в структуре этого взаимодействия, иными словами, конвенционально-договорной культуры социального взаимодействия.

В диссертации выделены и рассмотрены признаки конвенционально-договорной культуры персонала организации, а именно: 1) наличие конвенциональных отношений, то есть отношений, основанных на взаимных обещаниях и обязательствах; 2) наличие конвенциональных норм, то есть неписаных норм, **регулирующих отношения сотрудников организации**, основанные на их взаимных обещаниях и обязательствах; 3) наличие определенных (неформальных, конвенциональных) санкций, положительных, используемых для поощрения тех, кто следует конвенциональным нормам, и отрицательных, применяемых в отношении тех, чье поведение расходится с конвенциональными нормами; 4) уровень выполнения персоналом данных им обещаний и принятых на себя обязательств; 5) уровень ответственности персонала за выполнение данных им обещаний и принятых на себя обязательств.

**В параграфе «Структурно-функциональный анализ конвенционально-договорных отношений»** выделяются и рассматриваются содержательные элементы конвенционально-договорных отношений, их функции, типы, а также критерии, показатели и уровни конвенционально-договорной культуры.

К содержательным элементам конвенционально-договорных отношений отнесены 1) обещания, 2) обязательства, 3) клятвы.

Обещание определяется как *утверждение или отрицание человеком своего будущего действия, заинтересованно ожидаемого со стороны другого человека*. Обязательство — это обещание, подлежащее непременно выполнению. С социологической точки зрения различие между обещаниями и обязательствами состоит:

а) *в степени императивности*. Обязательства более императивны, т.е. в большей степени подлежат выполнению, обещания менее императивны;

б) *с структурной направленности*. Обещания имеют, как правило, одностороннюю направленность - от того, кто обещает, к тому, кому обещают. Обязательства - это двусторонние отношения. Если обещание монособъект-

но, т.е. связано с человеком обещающим, то обязательство - полисубъектно;

в) *в степени ответственности*. Обязательства предполагают более высокую степень ответственности сторон, во всяком случае, той стороны, которая берет их на себя;

г) *в разнообразии функции*, выполняемых в системе социального взаимодействия;

д) *в форме выражения*. Обязательства имеют, как правило, более строгую и взаимосогласованную форму выражения, чего обычно не требуется и не ожидается от обещаний;

е) *в сфере распространения*. Обещания имеют сравнительно более широкое распространение, включающее все сферы социального взаимодействия. Область распространения обязательств более ограничена.

Что касается клятвы как элемента конвенционально-договорной культуры, то ее отличают: 1) драматичность, психологическая напряженность, 2) экстремальность, 3) готовность к жертвованию, 4) торжественность, 5) ритуальность, 6) эмоциональная насыщенность.

Если в обязательствах преобладает рациональное начало, то в клятвах - эмоциональное. Рационализация обещаний ведет к обязательствам, их эмоциональное усиление - к клятвам.

Конвенционально-договорные отношения (обещания, обязательства, клятвы) выполняют ряд функций в системе социального взаимодействия, которые рассматриваются на примере социальных функций обещаний.

Обещания оказываются исходной точкой социальных контактов, открывают людей друг для друга, дают направление их сотрудничеству. Слова обязывают к делам (*функция установления социальных контактов*).

Обещания становятся фактором самоорганизации для тех, кто дает их, обязывают к выполнению, поиску и использованию соответствующих ресурсов (*организующая функция*). Они играют важную роль не только в начале социального взаимодействия, при его установлении, но и в процессе его поддержания (*поддерживающая функция*), выступают своего рода мостиком между настоящим и будущим, они обеспечивают связь времен, преемственность социального опыта (*трансляционная функция*).

Обещания становятся определенными ориентирами деятельности и поведения человека, который поднимает для себя нормативную «планку» выше обычных обязанностей, устанавливает повышенную личностную норму (*нормативно-ориентационная функция*). Они придают энергетический импульс действиям человека, побуждают к освоению новых дел, разрешению новых проблем (*стимулирующая функция*), предвосхищают будущее. Слово оказывается образом дела, совершаемого в будущем (*функция предвосхищения*). Обещания - одно из наиболее распространенных и эффективных средств разрядки напряженности в социальных отношениях. В частности, велика их роль в упреждении, недопущении конфликтных ситуаций. Стоит иногда обменяться конфликтующим сторонам обещаниями, и ситуация моментально нормализуется (*социально-стабилизирующая функция*). Они обнадеживают, дают определенный шанс человеку справиться со своими трудностями

(*обнадеживающих функция*) Обещания несут также заряд заверения людей в возможности и успешности каких-либо действий, рассеивают у них сомнения, укрепляют и\ веру и оптимистический настрой, придают уверенность в собственных силах (*заверяющая функция*). Вместе с тем, они доставляют морально-психологическое облегчение (*терапевтическая функция*), используются довольно часто для создания и сохранения положительного имиджа - и не только в политической деятельности, где это воспринимается уже в качестве нормы, - но и в других сферах социального взаимодействия (*функция создания имиджа*).

Наконец, обещания выступают одной из форм самоутверждения человека. Люди утверждают себя по-разному и в разных направлениях. Но есть и такая группа людей, у которой ярко выражены потребность самоутверждения, стремление проявить себя, но не хватает жизненного опыта, воли, уверенности в себе, чтобы утвердиться достойным образом. Пускаются в ход обещания. Человек дает непрестанно хорошие обещания и себе, и другим. Постепенно начинает создаваться иллюзия их реальности (*функция самоутверждения*).

Конвенционально-договорные отношения - достаточно сложное социальное образование. В нем выделены две группы отношений, связанных с критериями 1) «как даются обещания» и 2) «как воспринимаются и принимаются обещания». В соответствии с первым критерием рассмотрены пять типов конвенционально-договорного отношения: активно-беспечное, активно-ответственное, умеренное, осторожное, отчужденное (отстраненное); в соответствии со вторым критерием - четыре типа конвенционально-договорного отношения: беспечно-доверительное, умеренно-доверительное, настороженно-доверительное, негативное.

Типологизация конвенционально-договорных отношений позволяет обосновать критерии конвенционально-договорной культуры (КДК). Для ее оценки предложены следующие критерии: 1) конвенциональная активность, 2) конвенциональная ответственность, 3) взаимное доверие, 4) единство слова и дела, 5) конвенциональная открытость, 6) ценность конвенционально-договорных отношений, 7) нормативное обеспечение, 8) социальный контроль. В соответствии с этими критериями выделены уровни конвенционально-договорной культуры (табл. 1).

Таблица 1. Критерии и уровни конвенционально-договорной культуры

Критерий КДК	Уровни КДК
1 Конвенциональная активность	1 1 Активно-беспечный 1 2 Активно-ответственный 1 3 Умеренный 1 4 Пассивный
2 Конвенциональная ответственность	2 1 Уровень высокой ответственности 2 2 Уровень средней ответственности 2 3 Уровень невысокой (низкой) ответственности
3 Взаимное доверие	3 1 Уровень доверительных отношений 3 2 Уровень недоверительных отношений
4 Единство слова и дела	4 1 Единство слова и дела 4 2 Случайное расхождение слова и дела

	4.3. Характерное расхождение слова и дела 4.4. Вынужденные расхождения слова и дела
5. Конвенциональная открытость	5.1. Открытый 5.2. Сдержанный 5.3. Замкнутый
6. Ценность конвенционально- договорных	6.1. Высокий отношений 6.2. Средний 6.3. Невысокий (низкий)
7. Нормативное обеспечение	7.1. Достаточный 7.2. Недостаточный
8. Социальный контроль	8.1. Достаточный и эффективный 8.2. Достаточный, но малоэффективный 8.3. Недостаточный и неэффективный

Предложенная теоретическая модель критериев и уровней конвенционально-договорной культуры принимается за основу ее операционализации и разработки инструментария эмпирического исследования.

**Во второй главе - «Состояние и динамика конвенционально-договорной культуры деловых отношений в современной России» - раскрываются** ценностно-нормативный статус конвенционально-договорных отношений, их реальное состояние в современном российском социуме, тенденции изменения.

**В первом параграфе - «Ценностно-нормативный статус конвенционально-договорных отношений» — раскрываются** ценность конвенционально-договорных отношений и их нормативное обеспечение.

Ценностный аспект исследования конвенционально-договорных отношений включает а) оценку значимости обещаний в социальном взаимодействии, б) оценку социальной и личностной значимости качества «обязательность», в) определение установки респондентов на обязательность и значимость этой установки, г) определение статуса качества «обязательность» в деловой репутации россиян, д) выявление мотивов конвенционального поведения.

Как свидетельствуют данные социологического опроса, все категории респондентов придают большое значение способности человека держать свое слово (обещание). Ее значение возрастает по мере повышения должностного и образовательного статуса респондентов. Верность своему слову имеет сравнительно большее значение для мужчин, сотрудников организаций в возрасте до 29 лет. Стаж работы в организации отнюдь не оказывает благотворного влияния на повышение личностной значимости качества «верность своему слову». Напротив, обнаруживается даже определенная регрессия: чем больше стаж работы в организации, тем меньше дорожат сотрудники своим словом, обещанием. Возможны два объяснения этой регрессии. Во-первых, негативные факты реальной жизни вынуждают многих россиян мало-помалу отказываться от иллюзий относительно способности людей держать свое слово. Во-вторых, нынешнее поколение молодых работников, вступая в рыночные отношения, начинает придавать большее значение словам, нежели это делало или продолжает делать старшее поколение. Сравнительная значимость обещаний, слов обусловлена также родом деятельности (занятий) респондентов. Выше оценивают их военнослужащие, служащие и предпринима-

тели; ниже - рабочие, учащиеся, крестьяне.

Обязательность - это готовность к безусловному соблюдению конвенциональных норм и практическая реализация этой готовности. В ней выделяются две составляющие: готовность и реализация готовности. Первая из них выражает внутреннюю (субъективную) сторону обязательности, вторая - ее внешнюю (объективную) сторону. Обе составляющие обязательности равноценны. Нет обязательности как человеческого качества без внутренней готовности людей к соблюдению конвенциональных норм, и тем более, нет ее - без практической реализации этой готовности.

Социальная значимость качества «обязательность» в деловых отношениях высоко оценена всеми группами респондентов. Высок также уровень чувствительности к ее оценке, который определяется как частное от деления числа определенных ответов на число всех опрошенных. Уровень чувствительности студентов и специалистов составляет 0,98, сотрудников - 0,94.

В ходе исследования выяснялась также личностная значимость качества «обязательность» (по распределению ответов на вопрос «Хотели бы Вы, чтобы Вас считали человеком обязательным, надежным?»). В оценках респондентов проявляются три тенденции. Во-первых, показатель социальной значимости качества «обязательность» чуть выше показателя его личностной значимости. Получается, что респонденты приписывают ему более высокую значимость, нежели это есть в реальности. Во-вторых, личностная значимость качества «обязательность» возрастает по мере повышения социального статуса респондентов. В-третьих, проявляется общая тенденция повышения социальной и личностной значимости рассматриваемого качества (при сопоставлении ответов студентов, с одной стороны, и других категорий опрошенных, с другой стороны).

Подавляющее большинство респондентов стремится быть обязательными в деловых взаимоотношениях. Сравнительно выше уровень этого стремления среди студентов и специалистов. Высок уровень чувствительности к самооценке стремления к обязательности.

Качество «обязательность» занимает важное место в структуре деловой репутации, немного уступая по значимости только двум качествам - «профессиональные знания» и «профессиональный опыт».

К обещаниям побуждает чаще всего "желание помочь другим". На втором месте оказываются причины "деловые отношения", "личные отношения" и "стечение обстоятельств". Нельзя сбрасывать со счета и такую причину, как "неумение отказать". Многих сотрудников побуждает к обещаниям "стремление быть лучше". Сравнительно ниже значимость других причин - "стремление поддержать свой имидж" и "стремление получить расположение со стороны окружающих".

Выполнение людьми своих обещаний и обязательств должно стать нормой их деловой и повседневной жизни. Нарушение такой нормы должно вызывать, соответственно, негативную реакцию со стороны других людей. Исходя из этих соображений, было решено определить нормативный статус обязательности посредством выявления реакций, вызываемых невыполнением

обещаний в деловых взаимоотношениях. Полученные данные приводят к следующим выводам. Во-первых, доминирующей эмоциональной реакцией респондентов на невыполнение людьми своих обещаний в личных взаимоотношениях оказывается чувство обиды. Далее идут чувства сожаления и неудовлетворенности. Аккумуляция этих и подобных реакций приводит к образованию неблагоприятной эмоциональной атмосферы в социуме. Во-вторых, высока чувствительность респондентов к выполнению/невыполнению людьми своих обещаний. Сравнительно ниже она у студентов, т.е. молодежной возрастной группы, что можно объяснить сравнительным недостатком у нее жизненного рефлексивного опыта. В-третьих, мужчины выражают в целом более сильные негативные реакции на случаи невыполнения своих обещаний. Они чаще испытывают чувства вины и сожаления, тогда как женщины - чувства стыда, спокойствия и безразличия. В случае невыполнения своих обязательств молодые люди переживают сравнительно чаще чувство вины, представители среднего возраста - чувство сожаления, представители старшего возраста - чувство стыда. Чем ниже образовательный уровень респондентов, тем больше среди них тех, кто безразлично относится к фактам невыполнения своих обещаний. С увеличением стажа работы в организации усиливается спокойное отношение респондентов к невыполнению своих обещаний. И последнее. Три категории опрошенных - учащиеся, безработные и крестьяне - опережают других в своем безразличии к невыполнению своих обещаний.

**Во втором параграфе** - *«Состояние конвенционально-договорной культуры в российском социуме»* - дается анализ общего состояния КДК в современном российском социуме, деловой - репутации россиян, состояния договорной дисциплины, а также самооценок респондентами конвенционально-договорной культуры.

Подавляющее большинство респондентов свидетельствует о невыполнении людьми своих обещаний. Причем, сравнительно больше таких свидетельствующих среди специалистов, т.е. людей, которые профессионально занимаются конвенционально-договорными отношениями. Возможно, здесь появляется эффект специализированности восприятия, т.е. актуализация внимания на фактах невыполнения обещаний.

Отмечается также, что мужчины более критично оценивают КДК социального взаимодействия. На ее оценку оказывает влияние и возрастной фактор. Причем, среди специалистов более критично настроены респонденты в возрасте от 50 лет, а среди сотрудников - респонденты в возрасте до 29 лет. В первом случае сказывается опыт конвенционально-договорных отношений, аккумуляровавший своего рода «неприятный осадок». Во втором случае сказывается априорно более критичная установка молодых людей.

Почти половина экспертов и опрошенных сотрудников организаций оценивают способность россиян-держат слово невысоко или даже низко. Сравнительно более оптимистичны оценки мужчин; имеющих стаж работы в организации до 3 лет. В целом, нынешнее состояние конвенционально-договорной культуры россиян характеризуется: а) невысокой ценой «слова» в социальном взаимодействии; б) преобладанием атмосферы недоверия к слову

как в обществе в целом, так и в отдельных организациях; в) неспособностью многих россиян быть верными своему слову; г) практической невозможностью формирования деловых отношений по принципу «слово-закон» (по крайней мере, в настоящее время).

Что касается договорной дисциплины, то она невысоко оценена применительно к отношениям между предприятиями, подразделениями предприятий, администрацией и персоналом предприятий, сотрудниками предприятий. Причем, сравнительно выше оценена договорная дисциплина между сотрудниками и ниже - между подразделениями предприятий. Уровень дисциплины по всем видам хозяйственных договоров оценен ниже четырех баллов (от 3,3, до 3,7 балла) при максимальном значении, равном 5 баллам.

Респонденты оценивают достаточно высоко уровень собственной конвенционально-договорной культуры. Этот уровень, сформировавшийся у респондентов, почти неизменно проявляется в отношении всех агентов (акторов) конвенционально-договорного отношения: деловых партнеров, высшего руководства, равных по положению сотрудников, подчиненных. Несколько более высокий уровень проявления данной культуры обнаруживается в отношении подчиненных, что обусловлено 1) прямой ответственностью руководителя за организацию их исправной работы, 2) значительной ролью неформального фактора, в частности, неформальных договоренностей в отношении между руководителями и подчиненными.

**В третьем параграфе - «Социодинамика конвенционально-договорной культуры деловых отношений»** - исследуются тенденции и социальные условия изменения конвенционально-договорной культуры (КДК) деловых отношений в современной России.

Тенденции изменения КДК деловых отношений исследуются по следующим аспектам: 1) тенденция изменения «цены» слова в условиях перехода к рыночным отношениям; 2) тенденция изменения поведения россиян по критерию «обязательность»; 3) тенденция изменения отношения россиян к своей деловой репутации; 4) тенденция изменения договорной дисциплины.

В целом, в оценке тенденций изменения «цены» слова преобладает оптимистическая, положительная направленность. Такая же направленность обнаруживается в оценках того, становятся ли россияне более ответственными и точными при выполнении своих обязанностей и обязательств. Почти половина респондентов считает, что повышается «цена» слова в деловых отношениях россиян. Две трети опрошенных полагают, что люди становятся более ответственными и точными при выполнении своих обязанностей в сфере деловых отношений. Большинство опрошенных уверено в том, что россияне стали больше дорожить своей репутацией. Более неоднозначно характеризуются тенденции изменения договорной дисциплины, что дает основание предположить, что пока больше позитивных изменений в деловых отношениях и мотивации россиян, нежели в их реальных отношениях и делах.

Для того, чтобы закрепить положительные изменения в конвенционально-деловых отношениях россиян, важно иметь представление о том социальном контексте, в котором эти изменения совершаются. Знание этого

контекста позволяет увидеть как источники и механизмы позитивных сдвигов, так и их перспективы.

В диссертации отмечается, что успешное развитие конвенционально-договорных отношений, повышение КДК возможны в атмосфере доверия. Любое социальное взаимодействие - от сделок на рынке на основе предоплаты, до создания семьи - предполагает следование его участниками норме доверия. Не случайно 70,9 % россиян считают доверие одним из тех фундаментальных принципов, которыми должно руководствоваться общество. Вместе с тем, уровень доверия в системе деловых отношений остается невысоким.

Делается вывод о том, что положительные тенденции в изменении конвенционально-договорной культуры россиян тормозятся действием таких социальных факторов, как сохраняющиеся отношения межличностного и, особенно, институционального недоверия, повсеместное нарушение формальных «правил игры», деформализация правил делового взаимодействия, расширение сферы теневой экономики и теневых отношений, расширение сферы социальной криминальности.

**Третья глава диссертации - «Условия и пути совершенствования конвенционально-договорного регулирования деловых отношений»** - включает три параграфа, в которых исследуются соответственно: а) причины конвенционально-договорных девиаций, б) проблема ограничения конвенционально-договорной активности и пути ее разрешения, в) факторы и пути повышения конвенционально-договорной культуры.

**В первом параграфе - «Причинная диагностика конвенционально-договорных девиаций»** - выявляются причины невыполнения обещаний, нарушения обязательств.

Респонденты указывают на две основные причины невыполнения людьми своих обязательств - принципиальную невозможность выполнения всех обещаний и неблагоприятное стечение обстоятельств. Заметное влияние оказывает также «изменение обстоятельств». Другие причины оказывают достаточно сильное влияние на конвенциональное поведение отдельных категорий респондентов: вынужденный характер обещаний - на сотрудников организаций и специалистов, невыполнимость обещаний - на студентов, безответственное отношение к обещаниям - на сотрудников, собственная неорганизованность и забывчивость - на студентов. Сравнительно меньшее влияние оказывают причины «негативное отношение к человеку, ожидающему выполнения обещаний» и «нежелание выполнять данные обещания». При интерпретации причин невыполнения обещаний другими людьми респонденты указывают прежде всего на «безответственное отношение к обещаниям» и «неблагоприятное стечение обстоятельств». При этом интерпретация причин собственной необязательности расходится с интерпретацией причин необязательности других людей. В первом случае акцент делается на внешних причинах, во втором - на внутренних.

Любям приходится иногда давать обещания вынужденные, невыполнимые. И это делается в силу трех основных причин: стечения обстоятельств, желания помочь другим и нежелания портить отношения с другими. Что ка-

сается собственной необязательности в деловых отношениях, то респонденты склонны объяснять ее, прежде всего, чрезмерной загруженностью делами и недостатком времени. При объяснении фактов расхождения слова и дела также доминируют две причины - а) обстоятельства, мешающие выполнению обещаний и обязательств; б) неумение сказать «нет», когда это нужно.

Для России особо важное значение имеет возможность строить деловые отношения по принципу «слово-закон», однако реализации этой возможности мешают, прежде всего: а) склонность деловых людей не считаться с интересами других; б) их склонность добиваться успеха за счет других; в) широкое распространение мошенничества, надувательства в деловых отношениях.

Россияне не отличаются, к сожалению, высокой конвенционально-договорной культурой, что обусловлено прежде всего: а) общей атмосферой обесценивания слов, обещаний; б) безответственным отношением к словам, обещаниям со стороны руководства страны, организаций; в) атмосферой безнаказанности за невыполнение обещаний и обязательств; г) историческими традициями недоверия к словам, обещаниям.

**Во втором параграфе - «Проблема ограничения конвенционально-договорной активности: смысл и пути разрешения» - дается оценка проблемы отказа от обещаний (ограничения конвенционально-договорной активности); выявляются причины, мешающие отказу от обещаний; обосновываются методы эффективного отказа от обещаний.**

В жизни возникает немало ситуаций, когда человеку приходится отказываться от предлагаемого сотрудничества или прерывать уже имеющееся. Насколько технологично действует он в подобных ситуациях? Есть категория людей, которые всю жизнь тяготеют тем, что не могут сказать «нет» там, где они хотели бы это сделать. Рассогласованность вербального и невербального поведения приводит к внутренней конфликтности личности, хроническим стрессам.

Анализ "отказа от обещания как личностной проблемы приводит к следующим выводам.

Во-первых, у подавляющего большинства людей возникает желание отказать кому-то и в чем-то, однако, только у десятой части людей это желание всегда осуществляется. У половины людей оно осуществляется "не всегда", а у некоторых "почти никогда".

Во-вторых, большинство людей испытывает затруднения в ситуациях отказа, причем чем выше их социальный и образовательный статус, тем больше психологических затруднений.

В-третьих, главными причинами, мешающими людям сказать "нет", являются нежелание ставить людей в неловкое положение и искреннее желание идти навстречу другому человеку.

В-четвертых, легкость отказа человеку в том, на что он рассчитывает, обусловлена. 1) качалками данную человека и 2) отношением к нему.

Люди не умеют сказать «нет» чаще всего из-за того, что не знают, как удобнее и безобиднее это сделать в отношении отвергаемого партнера, поэтому попытка оказать им инструментальную помощь в трудных психологических

ситуациях представляется небесполезной. В диссертации обоснованы десять методов эффективного отказа: метод «спасения лица», метод отвлекающих контрпредложений, метод затрудняющих контрпредложений, метод объективных обстоятельств, метод оставляемого шанса, метод отложенного ответа, иносказательный метод, метод затвора, метод приемлемых средств, метод посредничества.

**В третьем параграфе - «Факторы конвенционально-договорной культуры и пути ее повышения»** - рассматриваются семь групп факторов, оказывающих наибольшее влияние на состояние и тенденции изменения КДК.

- факторы социализации и воспитания.
- факторы организационного поведения.
- факторы политической культуры.
- факторы управленческой культуры.
- факторы организационно-управленческой ответственности,
- факторы служебной ответственности за конвенционально-договорное поведение.
- факторы моральной ответственности за конвенционально-договорное поведение.

Значимость всех групп факторов оценена респондентами выше 4-х баллов. Наибольшее значение придают они фактору «воспитание ответственного отношения к обещаниям в детском и юношеском возрасте». Он оценен в 4,5 балла. Значимость остальных факторов примерно одинакова - в пределах 4,1-4,2 балла.

При рассмотрении факторов социализации и воспитания особое внимание обращается на необходимость исключения злоупотребления словами (конвенционального злоупотребления) и повышения «цены» слова. Злоупотребление словами проявляется, по меньшей мере, в двух ошибках: 1) в ошибке конвенциональной «индульгенции» и 2) в ошибке этического фетишизма. Первая ошибка проявляется чаще всего при оценке проступков человека и возможных путей искупления им своей вины. Суть второй ошибки в том, что мы надеемся на всемогущество воспитательных средств, в определении которых есть такие привлекательные слова, как «человек», «труд» и др.

Анализ факторов организационного поведения позволяет выделить те из них, которые оказывают наибольшее влияние на повышение конвенционально-договорной культуры, а именно: 1) четкое представление сотрудников организации о своих обязанностях; 2) исключение «массового охвата» сотрудников личными планами-обязательствами; 3) четкое разграничение сотрудниками своих обязанностей и обязательств, в частности, личных обязательств; 4) организационное и материально-техническое обеспечение выполнения сотрудниками организации своих обязательств.

Особый интерес вызывают факторы политической культуры. Это объясняется, во-первых, историческими традициями социальной, в частности, конвенциональной пассивности значительной части россиян; во-вторых, негативными последствиями тоталитарного режима, связанными с атмосферой всеобщего социального недоверия; в-третьих, утопическими ориентациями на

«строительство коммунистического общества», «общество развитого социализма» и т.п.

Значительное место отведено в диссертации анализу корпоративных сетей и корпоративного поведения, целесообразности разработки и введения кодексов корпоративного поведения. Делается вывод о том, что введение таких кодексов и осуществление соответствующего контроля их выполнения могут содействовать а) интеграции социальных сетей, б) закреплению тенденций экстрополирования нормативного поведения среди «своих» на поведение с «чужими», в) устранению расхождения между формальными и неформальными нормами, г) универсализации системы правил корпоративного поведения.

В «*Заключениях*» подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются его основные выводы и результаты, практические рекомендации, обосновываются направления дальнейшего изучения конвенционально-договорной культуры социального взаимодействия.

Представляется перспективным исследование конвенционально-договорных отношений в различных сферах общественной и личной жизни: политической, хозяйственно-экономической, семейно-бытовой и т.д. Такое исследование позволит более полно и точно определить условия и конкретные пути повышения конвенционально-договорной культуры в социуме.

Нуждаются в более глубоком исследовании факторы конвенционально-договорной культуры, основания их типологизации («вертикальные» и «горизонтальные»). Не исключено действие психофизиологических факторов, определяющих уровень готовности индивида к конвенционально-договорной активности и дисциплине. Целесообразно выделение и дифференцированное рассмотрение факторов, способствующих повышению конвенционально-договорной культуры, и факторов, препятствующих данному процессу.

Ценные научные результаты могут быть получены в направлении исследования социокультурных аспектов конвенционально-договорных отношений. Представляет интерес зарубежный (японский, английский, китайский и т.д.) опыт целенаправленного формирования высокой конвенционально-договорной культуры у подрастающего поколения, сотрудников организаций.

Становится все более актуальной проблема исследования условий и технологий формирования, повышения конвенционально-договорной культуры социального взаимодействия в российском социуме. Результаты проведенного диссертационного исследования дают определенное представление о факторах конвенционально-договорной культуры и возможных путях ее повышения. Но это представление нуждается в дальнейшем развитии, углублении.

По теме диссертации опубликованы следующие авторские работы.

1. Конвенционально-договорная культура муниципальных служащих // Формирование управленческого кадрового потенциала в регионе.- Белгород, 2002. - 0,2 п.л.
2. Конвенционально-договорная культура деловых отношений: обоснование исследовательского проекта // Современная социально-философская культура: проблема рационального и внерационально-

го. Часть III. - Изд-во БелГУ, 2003. - 0,2 п.л.

3. Оценка конвенционально-договорной культуры деловых и личных взаимоотношений // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып.1. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,6 п.л. (в соавторстве).

4. Обязательность как характеристика деловых взаимоотношений (по материалам социологических опросов) // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Часть III. - Изд-во БелГУ, 2003.-0,6 п.л.

5. Обещание как форма социального поведения // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. П. - Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,6 п.л. (в соавторстве).

6. Отказ от общения как личностная проблема // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. III. - Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,3 п.л. (в соавторстве).

7. Конвенциональные основы социальной регуляции // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. III. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,2 п.л.

8. Методы уклонения от сотрудничества // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. IV. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,4 п.л. (в соавторстве).

9. Самооценка конвенционально-договорной культуры // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей Вып.V. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,4 п.л. (в соавторстве).

10. Обязательность человека как составляющая его деловой репутации //Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. VI. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,3 п.л.

11 .Конвенционально-договорная культура в современной России // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. VII. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. - 0,7 п.л.

12. Анализ и оценка договорной дисциплины в деловых отношениях россиян // Теоретическая и прикладная социальная технология. Сб. научных статей. Вып. VII. -Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. -0,7 п.л.

13.Соотношение и взаимосвязь институциональных и конвенциональных отношений // Перспективы синергетики в XXI веке: Материалы международной научной конференции. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2003. - 0,3 п.л. (в соавторстве).  
Подписано в печать 2.04.2004.- п. л. 1,4.

Подписано в печать 02.04.2004.

Формат 60\*84/16. Бумага офсетная № 1. Гарнитура Times.

Усл.п.л. -1,4. Учлвдл. -1,5. Тираж 100 экз. Заказ 201.

Отпечатано в Издательском центре ООО «Логия»

Лицензия ИД № 00561 от 15.12.1999 г.

308023, г. Белгород ул. К.Хмельницкого, 110.

№ 11590