

На правах рукописи



4840579

Едигарева Юлия Геннадьевна

**ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ
В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ ПОЛЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.06 – Социология культуры

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени кандидата социологических наук

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Юлия Едигарева'.

10 ~~0~~ П 2011

17 МАР 2011

Саратов 2011

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО
«Саратовский государственный технический университет»

- Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Федюнина Светлана Михайловна
- Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Черняева Татьяна Ивановна
кандидат социологических наук
Нечаева Светлана Михайловна
- Ведущая организация: Самарский государственный университет

Защита состоится «3» марта 2011 г. в 12 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.03 при ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет» по адресу: 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77, корп. 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет» по адресу: г. Саратов, ул. Политехническая, 77.

Автореферат разослан «3» февраля 2011 г.

Автореферат размещен на сайте Саратовского государственного технического университета www.sstu.ru «3» февраля 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



В.В. Печенкин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования определяется необходимостью оптимизации социокультурных взаимодействий в социальном пространстве трудовой сферы, связанных с целевыми и коммуникативными установками сотрудников организаций с различным стажем работы. В эпоху глобализации и транснациональных перемещений человек приобретает качественно новые возможности для реализации своего профессионального и культурного потенциала в сфере бизнес-коммуникаций, трудовой, научной и общественной деятельности. Однако современная цивилизация не только способствует реализации профессиональных компетенций личности и приращению культурного капитала, но и порождает новые понятия о нормах и культурных ценностях у представителей различных субкультур, которые приводят к противостояниям и разногласиям в процессе социально-трудовых взаимодействий. В связи с этим возрастает роль изучения таких социальных феноменов как трудовые конфликты и культура организации, ресурсы которой могут способствовать предотвращению и разрешению противоречий. Данная проблема становится наиболее актуальной для развития российского общества, находящегося в процессе перестройки жизненно важных институтов, развития корпораций и малых предприятий, формирующих новые ценности и нормы культуры организации.

Трансформация индустриального общества в постиндустриальное знаменует переход от «экономики товаров» к «экономике информации», и в этой ситуации представляется закономерным, что социальные конфликты смещаются из экономического поля в поле культуры. Резкое ускорение темпов научно-технического развития в XXI-м веке обеспечило новые формы и возможности в доступе к информационным ресурсам, повлиявшим на характер профессиональных и социокультурных коммуникаций. Молодые специалисты имеют определенные преимущества в использовании современных средств коммуникации, а у представителей старших поколений происходит обесценивание эмпирического опыта. Это приводит к тому, что традиционные типы трансляции знаний от поколения к поколению замещаются новыми типами социальных связей, где опыт и авторитет старших перестает быть незыблемым, что, в свою очередь, обостряет разногласия. Развитие постфигуративных культур, объединенных электронными социальными сетями, приводит к появлению новых измерений социального неравенства – люди, владеющие информацией, образуют новый привилегированный слой, а люди, которые ограничены в доступе к ней, попадают в число аутсайдеров. В этом контексте актуализуются несовпадения интересов и возрастает конкуренция между теми, кто укоренен в традиционной «старой» культуре, и представителями новой, информационной культуры.

Таким образом, становится очевидным, что понять истоки противостояний поколений можно исходя из глубокого анализа закономерностей

взаимоотношений акторов в социокультурном поле организации. По этой причине становится актуальной задача рефлексии влияния культуры организации на характер и динамику трудовых отношений, природу возникающих конфликтов в этой области. Социологический анализ проблематики позволяет понять процессы, происходящие внутри организации, объединяющей представителей различных субкультурных и профессиональных групп, которые имеют разные взгляды на социальные процессы как внутри организации, так и в обществе в целом. Перспектива исследования социокультурных паттернов взаимодействий в поле современной организации будет способствовать выявлению социального потенциала организации в плане ее стабильного культурного развития и конкурентоспособности.

Степень научной разработанности проблемы социокультурных взаимодействий в социальном пространстве трудовой сферы, конфликта в социокультурном поле организации определяется научными традициями, сложившимися в мировой социологии в исследованиях культуры общества и в междисциплинарных с социологией науках.

Истоки исследований социальных противостояний находятся в фундаментальных трудах Г. Зиммеля, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, У. Бэджгот, Л. Гумпловича, У. Самнера, А. Смолла, Г. Спенсера, Г. Ратценгофера. Г. Зиммель впервые дал научное обоснование понятию «конфликт», согласно которому трагедия культуры состоит в том, что конфликт является неизбежным явлением в общественной жизни, вытекающим из свойств человеческой природы и инстинкта агрессивности, присущего личности, одной из форм социализации, т.е. фактором, содействующим сближению и объединению людей. Исследования М. Вебера и Э. Дюркгейма внесли существенный вклад в раскрытие сущности социальных противостояний. Важными для понимания сущности социальных противоречий являются исследования Э. Дюркгейма в области разделения труда, делающего акцент на том факте, что всестороннее разделение труда позволило бы обществу стать гармоничным. Необходимость обращения к «понимающей социологии» М. Вебера обусловлена его утверждением о том, что социология не должна ограничиваться лишь нахождением общих правил, подчиняющих себе социальные действия. Она, прежде всего, должна пытаться понять субъективные намерения и мотивы действующего лица. Еще одним ракурсом исследования послужили труды Т. Парсонса, разработавшего функционалистскую бесконфликтную модель общества. Мысль Т. Парсонса о том, что интеграция в обществе становится необходимым условием достижения общественного согласия, поскольку основывается на системе норм и ценностных ориентаций, определяющих мотивацию социальной деятельности людей, задавала ориентиры оздоровления духовной жизни общества, понимания диалога культур.

Изучение культурных взаимодействий в социально-трудовой сфере потребовало обращения к работам У. Самнера, исследовавшего борьбу ин-

дивидов за свое существование сквозь призму общественно полезных, нравственных и правовых норм поведения; А. Смолла, утверждавшего, что культурные противоречия являются основными и универсальными общественными процессами (с развитием общества интересы людей переплетаются, и в результате несовпадение интересов перерастает в социальное согласие); Г. Ратценгофера, отмечавшего, что на первый план выходят не расовые противоречия, а различия в интересах людей. По мысли ученого, социальный конфликт – это столкновение противоречивых человеческих интересов, воли и сугубо личных желаний людей. Модель конфликтного общества Р. Дарендорфа дала возможность проанализировать роль разногласий в формировании современного общества и культуры. Конфликты, по Р. Дарендорфу, – это всепронизывающие, вездесущие компоненты общественной жизни, постоянные спутники изменений социальных систем, и их отсутствие было бы удивительным и аномальным.

Для рассмотрения социокультурных противостояний, механизмов воспроизводства и распространения культуры привлекались фундаментальные междисциплинарные исследования в области конфликтологии, в частности концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера и общей теории конфликта К. Боулдинга. Л. Козер обращает внимание на доминирование различий интересов индивидов, социальных групп, общностей, рассматривает возникающие противоречия как одну из форм социализации. Согласно его взглядам, различия позиций – это продукт внутренних изменений в обществе, результат взаимодействия различных элементов социальной системы. Идея «социального равновесия» Л. Козера противопоставляет идею динамических социальных изменений, изобилующих разногласиями.

Анализ социокультурного поля организации задан рамками концепции социального пространства и социальных полей П. Бурдьё, посредством которых преодолевается разрыв между макро- и микроанализом социальных реалий, а также понятия габитуса, агента социального пространства, культурного и экономического капиталов. Теория М. Мид о трех типах культур с точки зрения характера обмена опытом между поколениями (постфигуративной, кофигуративной, префигуративной) является особо важной для исследования, так как дает возможность объяснения культурного противостояния поколений в эпоху развития информационного общества. В ходе анализа взаимодействий «старых» и новых сотрудников в организации продуктивными оказались воззрения Б. Малиновского о первичных (биологических) и вторичных (порожденных самой культурой) людских потребностях. Теория «симулякров» Ж. Бодрийера раскрывает природу трудовых противостояний как одной из главных проблем социальных связей, позволяет определить основные детерминанты конфликтного взаимодействия между сотрудниками, работающими длительное время в организации, и «новичками».

Существенное значение имеют работы отечественных исследователей, которые раскрывают ресурсы общественного развития и механизмы их реализации, рассматривающие в качестве основных проблемы формирования социального, культурного и человеческого капитала (исследования Ю. Быченко, Э. Воронина, В. Кривошеева, В. Моргуновой, Л. Фиглина, С. Ягудина). Вопросы социальной роли организаций в современном российском обществе, социальные условия организационной деятельности исследуются в работах Т. Заславской, А. Кочетова, В. Радаева, М. Шабановой. Проблема взаимосвязи общественных трансформаций и развития трудового потенциала находится в фокусе исследований С. Ивченкова, П. Кузнецова, А. Понукалина, А. Прусака, А. Слепухина.

При рассмотрении общего и различного в организационной и корпоративной культуре логично было обратиться к трудам зарубежных и отечественных ученых, изучавших проблемы становления и развития организационной и корпоративной культуры (И. Ансофф, О. Виханский, А. Наумов, Дж. Ньюстром, О. Платонов, М. Хаммер, Д. Чамни, Ф. Шарков). Основные элементы организационной и корпоративной культуры, пути их формирования, методы диагностики содержатся в работах Т. Баландиной, Е. Кузнецовой, Л. Матыцына, В. Пихало, А. Стрелина, А. Ященко).

В ходе рассмотрения особенностей культуры современной организации и разграничения понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» плодотворным оказалось обращение к работам И. Андреевой, О. Бетиной и С. Кошелевой о преемственности культур; Э.Капитонова, в которых корпоративная и организационная культуры выступают как самостоятельные феномены; Д. Михеля, С. Перегудова, В. Погребняка, определяющих организационную культуру как особую сферу организационной реальности; П. Романова, Е. Ярской-Смирновой, О.Сайченко, в которых корпоративная культура предстает как культура больших производственных, торговых объединений с определенной формой экономической и юридической структуры; трактовка организационной культуры Т. Соломанидиной как социально-духовного поля компании. В ходе исследования диссертант обращалась к идеям А. Файоля о «корпоративном духе организации»; Л. Цой о неизбежности столкновений при формировании корпоративной культуры в организации, Е. Шейна о культуре организации как совокупности коллективных базовых правил.

Таким образом, расставленные автором акценты на аспектах взаимодействий акторов в современном социальном пространстве трудовой сферы позволяют говорить о важности исследования выбранной проблемы и о значительном опыте в исследованиях по данной проблематике в отечественной и зарубежной социологии. Однако при обилии научных трудов и публикаций остается недостаточной разработанность вопросов, связанных с социологическим анализом трансляции знаний в современной организации, социальных и культурных противоречий между «старыми» и новыми

сотрудниками в социокультурном поле организации, а также проблема выявления ресурсов организации по предотвращению конфликтов поколений в контексте развивающегося российского общества. Все это определило выбор цели, задач, объекта и предмета исследования.

Целью данного диссертационного исследования является социологическая рефлексия противоречий, возникающих между сотрудниками с различным стажем работы и разными ценностными установками в контекстах культуры организации.

На достижение поставленной цели направлено решение следующих **задач** исследования:

- раскрыть проблематизацию трудовых конфликтов, организационной и корпоративной культуры, социокультурного поля организации с позиций социологических теорий и с учетом междисциплинарных парадигмальных подходов;
- уточнить понятийный аппарат категорий: «трудовой конфликт», «организационная культура», «корпоративная культура» в контексте социокультурного поля организации;
- выработать новый подход к пониманию природы трудовых конфликтов между сотрудниками организаций с длительным стажем работы и «новичками» с позиций нарушения социокультурных связей в социальных субполях организации;
- выявить различия смыслового содержания составляющих социокультурного поля организации в пространстве трудовой сферы: «труд – заработная плата – профессионализм – образование – организационная и корпоративная культура» у старых и новых акторов организации;
- разработать программу и инструментарий эмпирического исследования культуры организации с целью выявления природы и социокультурных причин развития трудовых конфликтов;
- провести диагностику номенов – самоопределений «старички» и «новички» в контексте культуры организации;
- разработать практические рекомендации, касающиеся адаптации и бесконфликтной социализации агентов, выбора соответствующих коммуникативных практик разрешения противоречий в социокультурном поле организации с учетом личных и общественных интересов участников коммуникации.

Объектом диссертационного исследования являются трудовые конфликты между сотрудниками, имеющими длительный стаж работы в организации, – «старичками» и вновь принятыми сотрудниками – «новичками». **Предметом** исследования выступают ресурсы социокультурного поля организации, формируемые его агентами и направленные на преодоление противостояний между «старыми» и «новыми» сотрудниками.

Центральная гипотеза исследования. Конфликт между «старыми» и новыми сотрудниками – это открытое противостояние сторон как следствие фиксированности культурного капитала агентов в социальном пространстве трудовой сферы, направленное на реализацию их личностных мотиваций, целей и интересов в ходе совместной трудовой деятельности. Культура организации выступает ресурсом и инструментом социального воздействия, направленного на предотвращение и разрешение противоречий в трудовой сфере.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

- систематизировано многообразие существующих социологических и междисциплинарных теоретических подходов, и с авторских позиций проведена проблематизация трудовых конфликтов, организационной и корпоративной культуры в социокультурном поле организации;
- предложена авторская интерпретация понимания природы трудовых конфликтов между «старыми» сотрудниками организаций и «новичками» как одной из главных проблем социальных связей на основе теории «симулякров» Ж.Бодрийяра;
- на основе комплексного изучения проблемы трудовых конфликтов между сотрудниками, работающими длительное время в коллективе, и новыми сотрудниками организаций показаны различия в понимании причин социокультурных противостояний в социальном пространстве трудовой сферы конструирующими его агентами;
- предложены новые трактовки понятий «организационная» и «корпоративная» культура с позиции современных тенденций развития культуры организации;
- проведено авторское социологическое исследование по выявлению самоопределения статуса работника во временном интервале в триаде «молодой специалист – опытный сотрудник – сотрудник с длительным стажем работы»; выявлены контексты использования наименований-самоопределений «старички» и «новички» в трудовых коллективах;
- разработаны авторские рекомендации, касающиеся различных аспектов поведения людей в ситуациях конфликта, выбора соответствующих социальных и коммуникативных практик разрешения противоречий в социальном пространстве организации с учетом личных и общественных интересов участников коммуникации.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивыми теоретическими положениями, комплексным использованием теоретических и эмпирических методов исследования, корректным применением положений социологии о трудовом конфликте, социальном действии и организационной и корпоративной культуре. Результаты

проведенных эмпирических исследований соотнесены с известными экспериментальными данными российских и зарубежных исследователей.

Характер рассматриваемой проблемы обусловил необходимость методологического междисциплинарного синтеза.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили социология конфликта Г. Зиммеля, идеи об обществе гармонии Э. Дюркгейма, понимающая социология М. Вебера, теории социального конфликта К. Боулдинга, Р. Дарендорфа, Л. Козера, теория «симулякров» Ж. Бодрийера, идеи М. Мид о префигуративном, кофигуративном и постфигуративном типах культур. Теоретический анализ социокультурных полей организации был задан рамками концепции социального пространства и социальных полей, типов капитала П. Бурдьё. Рефлексия организационной и корпоративной культуры ведется на основе идей о культуре организации И. Андреевой, Д. Михеля, В. Погребняка, П. Романова, Е. Ярской-Смирновой, идей о функциях корпоративной культуры и «миссии организации» Т. Соломандиной, Р. Уотермена. Методологическая база исследования представлена совокупностью общегуманитарных и эмпирических методов научного познания. В процессе эмпирического исследования использовались качественные и количественные методы социологических исследований, статистические методы обработки данных. Инструментарий и методология прикладного исследования реализуются на основе исследовательских стратегий, выработанных В. Ядовым, В. Ярской-Смирновой, П. Романовым, Г. Карповой, С. Федюниной.

Эмпирическую базу составляют результаты проведенных автором исследований:

1. Данные социологического исследования «Организационная и корпоративная культура в контексте разрешения трудовых конфликтов», проведенного методом фокус-группы с целью изучения возможностей и путей повышения эффективности воздействия организационной и корпоративной культуры на преодоление конфликтов в социально-трудовой сфере. Представителями двух фокус-групп выступили сотрудники СМИ г. Саратова и малой офисной фирмы (N=16, 2008).

2. Данные авторского социологического исследования «Проблемы адаптации новичков в трудовых коллективах», проведенного методом анкетного опроса на базе центра информационно-аналитического и социологического обеспечения государственной службы ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы им. П.А.Столыпина». Генеральная совокупность исследования – работающее население г. Саратова, в которую вошли работники сферы образования, здравоохранения, представители правоохранительных органов, коммерческих структур и др. (N=300, 2009), выборка случайная стратифицированная.

3. Структурированное интервью «Соотношение понятий «новички» и «старички» в трудовых коллективах» с сотрудниками ОАО «Щуровский цемент», г. Коломна, Московская область (N= 30, 2010).

В результате проведенных теоретического и эмпирического социологических исследований получены результаты, которые формулируются автором как **положения, выносимые на защиту:**

1. Быстрый доступ к информации в глобальном масштабе через многофункциональные поисковые системы, возможность межкультурной коммуникации в социальных электронных сетях обесценивают эмпирический опыт старших поколений в плане трансляции знаний, способствуют перераспределению монополии на знания как информационного потенциала в пользу молодых сотрудников в социальном пространстве современной организации. Изменение характера труда в современном информационном обществе, а также статусных ролей представителей разных поколений при переходе к префигуративному типу культуры, являются предпосылками возникновения социальных противоречий и конфликтов между сотрудниками с большим стажем работы и «новичками» в ходе их совместной трудовой деятельности.

2. Конфликты как постоянные спутники изменения социальных систем могут приобретать формы культурного диссонанса. Природа трудовых конфликтов между сотрудниками с большим стажем и новыми сотрудниками коренится в их фиксированности на разных стадиях симуляции. В ситуации противостояния многие опытные сотрудники организации, «затормозив» на втором, производственном порядке симулякров и пытаясь соответствовать требованиям современности, зачастую начинают предъявлять обществу призрачные, уже отработанные копии в виде образцов, норм, правил и ценностей. В случае с «новичками» имеет место иная ситуация. Не желая копировать образцы, либо идентифицировать себя с укорененными паттернами мышления и поведения, «новички» оказываются на третьей стадии симуляции, где образцы фактически отсутствуют. Нелинейный характер времени для разных поколений несет в себе причины развития конфликтного взаимодействия. Однако результаты фокус-групп подтверждают и идею Л.Козера о положительных функциях конфликта: борьба за статусы, ресурсы и позиции между сотрудниками организации становится одной из форм социализации в трудовом коллективе.

3. Социальное пространство трудовой сферы интегрирует социокультурные поля организаций в комплексе составляющих (субполей): «труд – зарплата – профессионализм – образование – организационная и корпоративная культуры». Социокультурное поле организации формируется агентами, в качестве которых выступают работодатели и работники организации с различными целями, интересами, социальными практиками и предпочтениями, статусными позициями. Социально-культурные связи между задействованными в поле агентами возникают и формируются в соответст-

вни с потенциалом, который имеется в данном поле. Различие в понимании смыслового содержания хотя бы одной из составляющих поля, сформированное у сотрудников организаций с большим стажем и «новичков», вызывает культурный диссонанс в формальной или неформальной системе коммуникаций между данными сотрудниками.

4. Рефлексия понятий «организационная» и «корпоративная» культура относительно ценностных установок и коммуникаций сотрудников в трудовых коллективах показывает, что они выступают как особые социальные феномены, имеющие как общие, так и отличительные элементы. Большинство респондентов разграничивают эти понятия и идентифицируют культуру организации в зависимости от стажа работы, сферы деятельности, уровня социализации и приверженности к определенным стратегиям поведения в организации. Организационная культура связывается в представлениях респондентов с духовными ценностями, традициями и регламентациями, сложившимися в ходе культурно-исторического развития организации, где главенствующую позицию занимают не формальные правила и нормы, а ощущение личной ответственности за конечный результат деятельности. Корпоративная культура ассоциируется с новыми тенденциями в развитии организации в постиндустриальном обществе: эффективным менеджментом, целесообразным поведением индивидов в команде при четкой иерархии в отношениях, усилением мотивации к труду через приращение экономических и социальных благ, производством совместных культурных ценностей (формирование преданности организации через «тим-билдинги», создание брендов, атрибутов, праздничных традиций и церемоний).

5. Самоопределение статуса работника во временном интервале в триаде «молодой специалист – опытный сотрудник – сотрудник с длительным стажем работы» является подтверждением того обстоятельства, что самоопределяющие номены «старички» и «новички» используются в трудовых коллективах и не вызывают негатива. Они не связаны с физиологическим возрастом и отражают укоренившиеся социокультурные паттерны установок на определение стажа работы в организации. Сотрудники со стажем работы от 5 лет и выше однозначно определяют свой статус как «старички». Среди работающих в трудовых коллективах до 6 месяцев наблюдается завышенная профессиональная самооценка: лишь третья часть работников полагают, что они – новички, и почти 60% определяют свой статус как «свой», «опытный сотрудник». Однако в период от полугода до года (реже двух лет) работы у большинства сотрудников происходит переоценка, переосмысление своей роли в трудовом коллективе и доля считающих себя «опытными специалистами» почти вдвое снижается. Рефлексия собственного статуса в организации и уровня профессиональных компетенций, выявленных в результате интервью, становится потенциалом для реализации гармонизирующих социальных и коммуникативных практик.

6. Наиболее актуальной в вопросе социализации и адаптации новичков в трудовом коллективе является этическая сторона деловых отношений, связанная с соотношением целей и средств их достижения, а также с соотношением личных и общественных интересов. Неконфликтная адаптация непосредственно связана с адекватной самооценкой новичками своего символического капитала: способностей, культурного потенциала, уровня образованности и профессионализма – габитуса, а также умения прогнозировать адекватное отношение окружающих к результатам собственной деятельности. Проведенные эмпирические исследования позволили подразделить ресурсы социокультурного поля организации на следующие типы: административные ресурсы, определяющие должностные обязанности и статусы сотрудников; мотивационные ресурсы, связанные с адекватным распределением экономического капитала и созданием благоприятных условий труда; социокультурные ресурсы, способствующие созданию «команды» и эффективных коммуникаций; социально-психологические ресурсы, способствующие созданию благоприятной обстановки в коллективе.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования определяется объективной необходимостью обнаружения и анализа истоков трудовых конфликтов между сотрудниками организаций со стажем и «новичками», участвующими в совместном трудовом процессе, и роли организационной и корпоративной культуры в их разрешении. Основные положения и выводы, сформулированные в работе, могут быть использованы в дальнейших исследованиях по данной проблематике, при разработке учебных курсов по общей социологии, социологии культуры, социологии образования, социологии труда, конфликтологии, в практической деятельности по предотвращению конфликтных ситуаций и совершенствованию организационной и корпоративной культуры на предприятиях.

Апробация работы. Основные положения диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета (2008-2010); докладывались на международных, и всероссийских научно-практических конференциях: «Проблемы социально-экономической устойчивости региона» (Пенза, декабрь 2010 г.); «Поведенческий менеджмент в организациях» (Саратов, СГТУ, 7-9 февраля 2010 г.); «Инновационное общество – новая историческая эпоха цивилизационного развития» (Пенза, декабрь 2009 г.); «Участие молодежи в формировании гражданского общества в России» (Саратов, ПАГС, 5-6 апреля 2009 г.); «Российская многонациональная цивилизация: единство и противоречия» (Саратов, ПАГС, 27-28 января 2009 г.); «Человек в условиях цивилизационных вызовов» (Саратов, СГТУ, 20 ноября 2008 г.); «Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук» (Саратов, СГТУ, 21 марта 2008 г.); «Механизмы взаимодействия общества, государства и бизнеса: социальное

партнерство в действии» (Саратов, ПАГС, 24-25 апреля 2008 г.); «Пути и механизмы обеспечения конкурентоспособности Российских регионов» (Саратов, ПАГС, 24-25 апреля 2007 г.); «Качество государственного и муниципального правления как фактор конкурентоспособности Российских регионов» (Саратов, ПАГС, 30-31 января 2007 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 10 научных работ, в том числе 3 в изданиях, рекомендованных ВАК Российской Федерации, общим объемом 6,9 п.л.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав (пяти параграфов), заключения, списка использованной литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновываются актуальность темы исследования, степень ее научной разработанности, определяются цель и задачи диссертации, обозначаются объект и предмет исследования, выявляются ее методологическая основа и эмпирическая база, формулируются положения, отражающие научную новизну, практическую и теоретическую значимость диссертации.

В первой главе «Социокультурные взаимодействия в социальном пространстве трудовой сферы» раскрывается проблематизация трудовых конфликтов с позиций социологических теорий, разрабатывается концептуальная основа исследования социокультурного поля организации, проводится социологический анализ социокультурных паттернов взаимодействий в социальном пространстве трудовой сферы.

В первом параграфе «Трудовые конфликты и культура организации как социальные феномены» диссертант рассматривает два основных теоретических подхода в рассмотрении данной категории: 1) конфликт всегда является негативным социальным явлением, поскольку он препятствует созданию нормального рабочего климата и успешной совместной деятельности в трудовом коллективе (В. Брудный, Н. Гришина, А. Ершов, Е. Кузьмина, Т. Полозова, А. Свенцицкий, В. Семов, А. Тазеев, Р. Хабибуллин); 2) конфликт – это естественное условие сосуществования людей, взаимодействующих друг с другом, поскольку конфликт является так называемым инструментом развития организации и любого общества в целом. Именно конфликт (при правильном использовании сложившейся ситуации в коллективе) позволяет выявить проблемные места коммуникативного взаимодействия членов общества и разрешить эти противоречия (С. Ивченков, П. Кузнецов, А. Понукалин, А. Прусак, А. Слепухин). Автор подчеркивает, что сегодня имеет место недостаточная разработанность практических аспектов, связанных с анализом противоречий в области социокультурного поля современной организации. Поскольку социокультурные противостояния между сотрудниками непосредственно влияют на деятельность организации, актуальным представляется установление причин неэффективных

коммуникативных практик и выявление социокультурных ресурсов организации для преодоления конфликтных взаимодействий. Автором отмечается, что в процессе социализации и адаптации сотрудников организация сегодня недостаточно использует регулятивный потенциал социальной коммуникации и коммуникативных технологий, направленных на поддержание социально приемлемого уровня конфликтности. Только при наличии высокой организационной и корпоративной культуры конфликтное взаимодействие может носить конструктивный характер.

Во втором параграфе «Паттерны взаимодействий «старых» и новых сотрудников в социокультурном поле организации» определяются основные методологические подходы к анализу истоков социокультурных противостояний между сотрудниками с большим стажем работы и «новичками». Автором подчеркивается, что в информационном обществе сформировался и быстро растет особый слой носителей знания – специалистов в области информационно-коммуникационных технологий и инноватики. В их компетенции находится внедрение инноваций, от которых полностью зависит рост производительности и конкурентоспособности. Основываясь на положениях концепции М. Мид о типах культур, автор приходит к следующим выводам. На современном этапе развития новейших информационных технологий происходит смещение в сторону префигуративного типа культуры. В связи с этим информационный потенциал молодых специалистов оказывается в более выигрышном положении, что, в свою очередь, приводит к увеличению их экономического капитала. Эмпирический опыт сотрудников с длительным стажем работы теряет свою ценность, что приводит к конфликтному характеру взаимодействий в рамках культуры организаций. Используемая диссертантом в качестве методологии исследования теория «симулякров» Ж. Бодрийера раскрывает природу трудовых конфликтов как одну из главных проблем социальных коммуникаций, а также позволяет определить основные детерминанты конфликтного взаимодействия между сотрудниками с большим стажем и «новичками». Природа трудовых конфликтов в ходе совместной трудовой деятельности коренится в фиксированности на разных стадиях симулякров: сотрудники с большим стажем (в основной своей массе) остановились в своем развитии на производственной стадии, в то время как «новички» – на стадии симуляции. Следуя теории П. Бурдьё о социальных полях, автор рассматривает трудовую сферу как часть социального пространства, включающего социокультурные поля организаций, формируемые агентами организаций (работодателями и работниками), имеющими различный социальный статус, культурный и социальный капитал. Это влечёт за собой различное понимание со стороны сотрудников комплексных составляющих социокультурного поля организации (субполей): «труд – заработная плата – профессионализм – образование – организационная и корпоративная культура». Различие в смысловом содержании одного из субполей, сформированное у чле-

нов трудового коллектива, неизбежно становится условием возникновения конфликтной ситуации в формальной или неформальной системе социокультурных взаимодействий. Возникновение и развитие конфликтного взаимодействия, безусловно, влияет на эффективность коммуникации между сотрудниками как по горизонтальной, так и по вертикальной линии.

В отношении субполя «Труд» автор отмечает, что в основной своей массе сотрудники с большим стажем, «затормозив» на втором порядке симулякров, пытаются соответствовать требованиям времени. Гибкий рабочий график, подвижность кадров, переквалификация, постоянное профессиональное обучение, автономия и самоуправление, децентрализация рабочего процесса, безусловно, вызывают чувство большего дискомфорта у старых сотрудников трудового коллектива, чем у новых. Автор приходит к выводу, что специфика занятости, профессия участников трудового процесса влияют как на создание атмосферы в коллективе, специфику горизонтальной и вертикальной коммуникации, так и на культуру организации в целом. Что касается комплексной составляющей «Заработная плата», автор обращает внимание на факт, что сегодня со стороны «новичков» все чаще начинают выдвигаться максималистские, неограниченно высокие требования оплаты труда. Заработная плата является одним из основных мотивационных стимулов для формирования экономического капитала. Автором подчеркивается, что в субполе «Профессионализм» уровень профессиональной и социокультурной компетенции нового сотрудника, наряду с проявлением чувства «симпатии-равнодушия-антипатии» к нему, основанного на первом впечатлении при встрече с «новичком», в первую очередь оказывает влияние на адаптацию этого сотрудника в коллективе. Сегодня система образования все больше начинает продуцировать рост узкой специализации, что, в свою очередь, существенно сужает интеллектуальный и духовный уровень человека, увеличивает зависимость от организации. Большинство сотрудников со стажем рассматривают категорию «Образование» как неотъемлемый элемент культуры. В свою очередь, «новички» вкладывают в смысл этого понятия иное содержание: образование для них – это инструмент для приобретения новых знаний и компетенций. Сегодня выбор профессии во многом определяется мнением родителей, друзей и знакомых, т.е. отношение к образованию как к ценности формируется под воздействием не личностных ориентаций и мотиваций будущего студента, а под воздействием определенного социума. Следствием этого оказываются дезадаптация и дезориентация выпускников на рынке труда, что уже само по себе содержит внутренний конфликт как нежелание работать по полученной специальности. По мнению диссертанта, у каждого агента организации характер действий зависит от социального и культурного капитала. Различия между габитусами дают определённую неравномерность в ожиданиях, склонностях и действиях людей по типу «моё» и «не моё». Рассматривая субполе «Организационная и корпоративная куль-

тура», диссертант делает вывод о том, что динамично развивающаяся культура влияет практически на все происходящие в организации события, в том числе и на возникновение, развитие и формирование конфликта в организации. Хорошо отлаженная система организационной культуры снижает социальную напряженность в трудовом коллективе, способствует предотвращению и оптимальному регулированию социально-трудовых конфликтов, не допускает превращения их в постоянные коллизии. Автором делается вывод, что конфликт между сотрудниками с большим стажем и новыми – это открытое противостояние сторон как следствие реализации социально-культурного потенциала, направленное на создание экономического капитала в области трудового взаимодействия.

В третьем параграфе «Современная организационная и корпоративная культура: общее и различное» автор, привлекая концепции О. Сайченко, В. Сливака, С. Щербины, Э. Капитонова, О. Слинковой, И. Андреевой, О. Бетиной и С. Кошелевой, выделяет несколько точек зрения по проблеме разграничения понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». По мнению автора, корпоративная и организационная культуры выступают как самостоятельные феномены, имеющие как общие, так и отличительные элементы. Отношение к культуре организации (организационной или корпоративной) определяется габитусом конкретного агента, отношением к работе и получаемому доходу. Характер социальных практик и социокультурных коммуникаций в организации зависит от индивидуальных потребностей акторов по обретению социального и культурного капитала. Следуя логике П. Бурдьё, диссертант рассматривает организационную культуру как особое социально-культурное субполе организации, которое состоит из материальных и нематериальных ценностей, являющееся основой регулирования отношений, возникающих между участниками трудового процесса для достижения их общих целей и решения задач, поставленных организацией. Немаловажную роль играет система межличностных отношений между «новичками» и сотрудниками, имеющими длительный стаж работы в данной организации. Особое значение имеет период адаптации «новичков», который согласно результатам эмпирических исследований длится в среднем до двух лет. Диссертант рассматривает понятие «корпоративный» в соответствии с входящими в него семантическими компонентами «объединяющий, связующий» и вслед за А.Файолем определяет «корпорацию» как форму организации трудовых общностей со своими специфическими признаками, такими как: единая цель деятельности, целесообразное поведение индивидов, ориентированное на других сотрудников организации, наличие иерархии в отношениях и легитимное господство. Корпорация как социальная общность объединяет сотрудников, которые одновременно производят материальные (собственная продукция для реализации) и духовные ценности (корпоративный дух,

моральные принципы, верность, преданность корпорации, лояльность, бренды, артефакты, церемонии, обряды посвящения и т.д.).

Во второй главе «Ресурсы социокультурного поля организации в преодолении противостояния поколений» приводятся результаты авторских прикладных социологических исследований, раскрывающих сущность организационной и корпоративной культуры в контексте разрешения трудовых конфликтов, а также проблемы адаптации новых сотрудников в трудовом коллективе.

В первом параграфе «Организационная и корпоративная культура как источник возникновения и ресурс для разрешения противоречий» приводятся результаты исследования, проведенного методом фокус-группы среди сотрудников СМИ г. Саратова и малой офисной фирмы по торговле оборудованием с целью изучения возможностей и путей повышения эффективности воздействия организационной и корпоративной культуры на преодоление конфликтов в социально-трудовой сфере. В ходе социологического исследования диссертантом использовались принципы системного подхода, при котором изменения в сфере культуры организации рассматриваются как процессы, являющиеся частью социально-трудовых отношений. Диссертант приходит к выводу о том, что социокультурные практики сотрудника в организации зависят не столько от формальных процедур и правил, которые не могут регламентировать каждый шаг сотрудника, сколько от габитуса агентов социокультурного поля и от признания им символических ценностей организации, таких как формы проведения досуга, символика, ритуалы и т.д. Последние особенно четко прослеживаются в субполе корпоративной культуры, которая формируется достаточно продолжительное время, имеет вертикальную направленность («сверху» – со стороны руководства организации). Результаты исследования свидетельствуют о том, что культурные противоречия, возникающие в социокультурном поле организации, напрямую зависят от удовлетворенности трудом, степени сформированности социальной взаимопомощи, гармоничности социокультурных коммуникаций и близости габитусов агентов социального пространства трудовой сферы.

В процессе исследования респонденты обозначили две основные функции корпоративной культуры: *внутреннюю*, призванную упорядочить работу коллектива, повысить эффективность трудового процесса, в том числе исключить деструктивные конфликтные ситуации и *внешнюю*, направленную на создание имиджа организации. Очевидным является тот факт, что социокультурные ресурсы организации могут варьироваться в части создания жесткой системы норм, правил, традиций и символики до полного игнорирования таковых. Однако недопустимым признается процесс насаждения элементов корпоративной культуры со стороны администрации без учета мнения работников. Автор на основе проведенных исследований подразделяет ресурсы социокультурного поля организации на следующие ти-

пы: административные, мотивационные, социокультурные и социально-психологические.

Во втором параграфе «Социально-коммуникативные практики адаптации новичков в социокультурном поле организации» приводятся результаты двух авторских социологических исследований: «Проблемы адаптации новичков в трудовых коллективах», выполненного методом опроса, и «Соотношение понятий «новички» и «старички» в трудовых коллективах», проведенного методом структурированного интервью. В результате первого исследования, выполненного с целью диагностики основных социально-коммуникативных проблем, возникающих при адаптации «новичков» в трудовом коллективе, было выявлено, что те сотрудники, которые ощущают себя новичками, склонны придавать существенно большее значение при адаптации в коллективе личностным качествам, нежели деловым. Для новичков традиционные коллективные мероприятия являются неотъемлемым атрибутом корпоративной культуры и свидетельствуют о степени сплоченности коллектива. По мнению респондентов, более легкой адаптации «новичка» в трудовом коллективе могут способствовать такие качества как коммуникабельность, организованность, трудолюбие, доброжелательные отношения в коллективе, добросовестное отношение к работе, дисциплина, личностные качества и т.д. Помешать легкому и успешному вхождению «новичка» в трудовой коллектив могут следующие качества: безответственность, лень, пристрастие к алкоголю, замкнутость, излишняя самоуверенность. Особое внимание среди этих факторов уделяется отсутствию чувства корпоративной солидарности. Диссертант отмечает, что наиболее актуальными в вопросе адаптации новичков в трудовом коллективе остаются проблемы, связанные с этической стороной деловых отношений, с соотношением целей и средств их достижения, а также личных и общественных интересов.

В результате второго исследования была проведена диагностика отношений сотрудников трудовых коллективов к номенам-самоопределениям «новички – старички» и понятиям «организационная культура – корпоративная культура», а также контексты их использования. Были выявлены самоопределения статуса работника во временном интервале в триаде «молодой специалист – опытный сотрудник – сотрудник с длительным стажем работы». Диссертант приходит к выводу, что при адекватной оценке новыми сотрудниками своих возможностей, способностей и культурного потенциала, уровня образованности и профессионализма умение прогнозировать адекватное отношение окружающих людей к результатам собственной деятельности позволит им бесконфликтно адаптироваться в новом трудовом коллективе. Результаты исследования продемонстрировали тот факт, что самоопределяющие номены «старички» и «новички» не связаны с физиологическим возрастом и являются наиболее удобными при определении стажа работы в организации.

В заключении приводятся основные итоги исследования, формулируются выводы и предложения, вытекающие из приведенного исследования. Приложения содержат материалы, использованные при проведении опроса, фокус-групп и структурированного интервью, а также сводные таблицы с результатами исследований.

Основные результаты работы изложены в публикациях автора:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

1. Едигарева Ю.Г. Использование метода фокус-групп в социологическом исследовании организационной / корпоративной культуры / Ю.Г.Едигарева // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. №3(46) С. 295-298. (0.5 п.л.) ISSN 1999-8341
2. Едигарева Ю.Г. Истоки трудовых конфликтов в постиндустриальном обществе: теория «симулякров» социального бытия Ж. Бодрийера / Ю.Г. Едигарева // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2009. № 1 (18) С. 181-186. (0.6 п.л.) ISSN 1682-2358
3. Едигарева Ю.Г. Организационная / корпоративная культура в контексте разрешения трудовых конфликтов / Ю.Г. Едигарева, С.М. Федюнина // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. № 2 (38). Вып. 1. С. 256-261. (0,5 / 0,25 п.л.) ISSN 1999-8341

Монографии

4. Едигарева Ю.Г. Трудовой конфликт между старыми сотрудниками и «новичками» организации: истоки и пути разрешения. Саратов: ООО Изд-во «Научная книга», 2008. 62 с. (3,8 п.л.) ISBN 978-5-9758-1082-3

В материалах международных и российских конференций, сборниках научных статей

(Постановление Правительства № 227 от 20.04.2006)

5. Едигарева Ю.Г. Трудовые конфликты как одна из главных проблем социальных связей / Ю.Г. Едигарева // Человек в перспективах цивилизационного развития: материалы Всерос. науч. конф. Саратов, 2009. С. 306-309. (0,4 п.л.) ISBN 978-5-904325-03-9
6. Едигарева Ю.Г. Природа конфликтов: теоретико-методологический анализ / Ю.Г. Едигарева // Российская многонациональная цивилизация: единство и противоречия: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Саратов: Изд-во ПАГС им. П.А. Столыпина, 2009. С. 186-188. (0,25 п.л.) ISBN 978-5-8180-0314-6
7. Едигарева Ю.Г. К вопросу об адаптации молодежи в трудовом процессе / Ю.Г. Едигарева // Участие молодежи в формировании гражданского

- общества: материалы Всерос. науч. конф. Саратов: Изд-во ПАГС им. П.А. Столыпина, 2009. С. 21-24. (0,25 п.л.) ISBN 978-5-8180-0318-4
8. Едигарева Ю.Г. Причина трудовых конфликтов в современном обществе / Ю.Г. Едигарева // Инновационное общество – новая историческая эпоха цивилизационного развития: материалы Междунар. науч. конф. Саратов, 2009. С. 310-312. (0,3 п.л.) ISBN 978-5-9999-0128-6
9. Едигарева Ю.Г. Вопросы организационной культуры в конфликтах между старыми сотрудниками и «новичками» / Ю.Г. Едигарева // Поведенческий менеджмент в организациях: материалы Всерос. науч.-метод. конф. Пенза: АННОО «Приволжский Дом знаний», 2009. С. 37-39. (0,25 п.л.) ISBN 978-5-8356-0962-8
10. Едигарева Ю.Г. Проблема адаптации новичков в трудовом коллективе: социологический анализ / Ю.Г. Едигарева // Наука: 21 век: культурно-просветительское научное информационное издание. 2009. №4. С.70. (0,3 п.л.) ISSN № ФС77-31505

Подписано в печать 01.02.11

Формат 60×84 1/16

Бум. офсет.

Усл. печ. л. 1,0

Уч.-изд. л.1,0

Тираж 100 экз.

Заказ 14

Саратовский государственный технический университет

410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Тел.: 24-95-70; 99-87-39, e-mail: izdat@sstu.ru