

На правах рукописи



Юрьева Виктория Владимировна

**ДИФфуЗИЯ НОРМАТИВНЫХ ИННОВАЦИЙ И
ДОВЕРИЕ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ**

22 00 03 – «Экономическая социология и демография»

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



003059342

Новочеркасск – 2007

Работа выполнена в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт)» на кафедре «Гуманитарные и социальные науки» Шахтинского института (филиала)

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор Бондаренко Ольга Васильевна

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук, профессор Колбачев Евгений Борисович

доктор социологических наук, профессор Марченко Татьяна Александровна

Ведущая организация

Педагогический институт Южного Федерального Университета ,

Защита состоится «31» мая 2007 г в 12 00 час на заседании диссертационного совета К 212 304 01 по социологическим наукам при Южно-Российском государственном техническом университете (Новочеркасском политехническом институте) по адресу 346428, г Новочеркасск, ул Просвещения, 132, ЮРГТУ(НПИ), ауд 107

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Южно-Российского государственного технического университета (НПИ) (г Новочеркасск, ул Просвещения, 132)

Автореферат разослан «29» апреля 2007 г

Ученый секретарь
диссертационного совета



Щербакова Л И

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Диффузия инноваций, или широко распространение и распространение новшеств организационного, технико-технологического, либо социально-институционального характера, обеспечивает социальный и экономический прогресс, гарантирует конкурентоспособность, а, следовательно, стратегическую устойчивость развития локальных производственных систем, но вместе с этим порождает стресс и неуверенность работников в контекстах институционализированного отклонения от правил. В первом случае социологи усугубляют путь диффузии нормативных инноваций или проникновения и распространения новых норм в социальных группах и обществе как достойный и перспективный, во втором – диагностируют отход от устоявшихся правильных традиций и манифестацию оригинального как непонятного, опасного и вызывающего прежде всего сомнения. Гетерогенность, плюрализм и конфликтный характер инноваций становятся источником мотиваций противостояния и девиаций реципиентов нововведений и инноваторов, и формируют многогранность проблемы адаптации или иммиграции, генезис которой связан с разного рода диссоциациями социальными противоречиями и конфликтами.

Внедрение инноваций обеспечивается созданием каналов их распространения между элементами социальной системы и стимулированием практического их освоения. Эффективность решения этих задач зависит от качества управления процессом диффузии инноваций, понимаемом как процесс распространения новшеств по коммуникационным каналам между членами социальной системы во времени и пространстве.

Совершенствование социально-экономической системы и создание оптимальной среды социального развития требует разрешения ряда противоречий, способных порождать социальные, культурные и экономические кризисы. Поэтому исследование диффузии инноваций как потенциально значимого институционального процесса представляется особенно важным и актуальным в период модернизации общества, когда глобализация, с одной стороны,

и смена вектора социально-экономического развития, с другой, породили не доверие и отторжение нововведений у одной части населения нашей страны и безудержное стремление к изменению у другой

Возросший интерес к актуальной проблеме изучения социальных аспектов диффузии инноваций связан с потребностями совершенствования управления и необходимостью перехода к современной концепции менеджмента, соответствующей и способствующей развитию и совершенствованию рыночной экономики, что предполагает резкий поворот к интенсификации производства, переориентации предприятий на первоочередное и полное использование качественных факторов экономического роста

Степень разработанности проблемы. основоположником современных инновационных подходов считают Й Шумпетера, создавшего концепцию инноватора как гаранта социально-экономического развития. Его идеи были подхвачены Я Ван Дейном, Дж Доси, Г Меншем, Э Мэнсфилдом, Ш Персс-Перссом, К Фридменом и др.¹ Значителен вклад в разработку проблемы отечественных исследователей научно-технического прогресса С Валдайцева, С Глазьева, Ю Яковца,² институционально-инновационного потенциала Г Жила, В Иноземцева, Д Кокурина, В Тамбовцева А Шаститко, Е Ясина,³ становления «информационного общества» Р Нижегородцева, С Никитина, С Дятлова⁴ Проблемой нормативных ин-

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития. - М: Прогресс, 1982. Шумпетер И. А. Капитализм, социализм и демократия. - М: Экономика, 1995. Ван дер Вес I. История мировой экономики, 1945-1990. - М: Наука, 1994.

² См. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инновации. - М: НИИД «Филипп», 1997; Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. - М: ВЛАДАР, 1993. Яковец Ю. В., Пирогов С. В. Закономерности циклической динамики и спектики науки, образования и культуры. - М: Би, 1993.

³ Иноземцев В. Л. Предели «догоняющего» развития. - М: Экономика, 2000. Шаститко А. И. Новая институциональная экономическая теория. - М: ТЭИС, 2002. Кокурин Д. И., Шенель В. М. Инновации в России: институциональный анализ (проблемы собственности, рынка и налоговой стимуляции). - М: ИПИЦ Роснатепа, 2002. Ясин Е. Модернизация экономики и система ценностей // Вопросы экономики, 2003, №4. Жил Г. И. Инновационный потенциал и экономический рост. - Саратов: изд-во СГУ, 2000. Тамбовцев В. Л. Государство и переходная экономика: пределы управляемости. - М: ТЭИС, 1997. Тамбовцев В. Л. Формальное и неформальное в управлении экономикой. - М: Наука, 1990.

⁴ Нижегородцев Р. М. Информационная экономика. - Кострома: Би, 2002. Никитин С. Экономический механизм ПИИ в рыночных условиях // Вопросы экономики, 1991, №11. Дятлов С. А. Информационная мощь трансформации экономических систем. - СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 1998.

новаций в организации занимались П Дракер, Т Коно, Дж Марч, Т Саймон, Г Б Клейнер, А И Пригожин, А А Мешков⁵ Коммуникационные проблемы в организации исследовались К Роджерсом, Р Агарвала-Роджерс, Ю С Затуливетер⁶, проблемы доверия и диффузии инноваций – П Штомпкой, Н В Фрейком, И Б Гурковым, В С Тубаловым⁷ Однако, комплексное исследование процесса диффузии инноваций и формирование доверия на микросоциальном уровне практически не проводилось Формирование представлений о данных процессах в условиях современной социальной модернизации далеко не завершено, что и определило выбор темы диссертационного исследования

Целью диссертационного исследования является анализ поведенческих характеристик и социальных параметров доверия на микроуровне социального взаимодействия в процессе диффузии нормативных инноваций в условиях модернизации социума

Задачи, позволяющие достичь поставленной цели, видятся в том, чтобы

- провести теоретико-методологический анализ основных подходов к исследованию процесса диффузии инноваций и формирования до-

⁵ Дракер П Ф Новые реальности В правительстве и политике В экономике и бизнесе В обществе и мировоззрении М Бук Чембэр Ингерншиц, 1994 Друкер П Задачи менеджмента в XXI веке М Вильямс, 2001, Коно Т Стратегия и структура японских корпораций - М Прогресс, 1987, Марч Дж, Саймон Т Организации// Личность Культура Общество - 2004 - Т 6 Вып 1(2), 2(22), 3 (23) Клейнер Г В Управление корпоративными предприятиями и экономика знаний // Мир России 2005 Т XIV № 4 Мешков А А Основные направления исследования инноваций в американской социологии // Социология управления М Изд-во МГУ 1996 Пригожин А И Методы развития организации - М МЦФЭР 2003, Пригожин А И Современная социология организаций - М ИПИ РИПРАКС, 1995

⁶ Роджерс К Агарвала-Роджерс Р Коммуникации в организациях М Экономика, 1980, Затуливетер Ю С Информационная природа социальных перемел М СИП ЛГ, 2001

⁷ Штомпка П Социология Анализ современной обществ - М Логос, 2005, Фрейк Н В Концепция доверия в исследованиях П Штомпки// Социс №11, 2006 Гурков И Б Тубалов В С Инновации в российской промышленности создание диффузия и реализация новых технологий и социальных практик //Мир России 2004 Т XIII № 3

верия, выявить наиболее адекватные объяснительные концепции и инструментарий анализа,

- определить теоретические направления изучения инноваций и охарактеризовать эвристические возможности микросоциологического анализа процессов диффузии и формирования доверия,
- осуществить анализ поведения акторов диффузий в условиях нормативного инновирования в рамках личностно-ориентированного и организационно-ориентированного модусов этого явления,
- выявить социальный характер процесса диффузии нормативных инноваций в современных условиях и определить роль этого процесса в развитии современного общества,
- проанализировать социальные параметры доверия в современных организационно-экономических структурах,
- квалифицировать характеристики социального доверия и корпоративности в трудовом коллективе

Предметом исследования являются социальные отношения и совокупность институциональных факторов, влияющих на процесс диффузии инноваций и формирование социального доверия

Объектом исследования является комплексный феномен социального континуума «инновация - диффузия - доверие», возникающий в рамках диффузии нормативных инноваций в условиях становления организаций современной корпоративного типа

Теоретико-методологическую базу исследования составили труды отечественных и зарубежных исследователей по проблемам социального принятия организационных инноваций и роли инноваторов, вопросам научно-технического и социального прогресса, социальной модернизации и информационного общества, а также противоречиям формирования социального доверия как характеристики общества риска. Исследование осуществлено с использованием системного подхода к анализу процессов взаимодействия субъектов инновационной деятельности, воздействия на них внешней среды

и влияния оценочно-мотивационных факторов, ограничивающих либо стимулирующих процесс распространения нововведений и становления доверия

Наиболее важные научные результаты работы и степень их новизны определяются тем, что в представленной диссертационной работе проведен комплексный социологический анализ процесса диффузии инноваций и формирования доверия в организации корпоративного типа на этапе современной институциональной модернизации. Наиболее существенные научные результаты состоят в следующем

- осуществлен анализ различных теоретико-методологических подходов к выявлению противоречивого диффузионного характера распространения инноваций в социуме, организации и формирования доверия на уровне трудового коллектива,
- дана современная экономико-социологическая трактовка понятия «трудовой коллектив» и процесс диффузии инноваций охарактеризован как когнитивно амбивалентный для всех его акторов,
- показано, что организационная модернизация специфически влияет на взаимодействия в трудовом коллективе, упрощая функциональные рутинные и одновременно усложняя социальные практики и нарративы, формирующие доверие,
- выявлены социальные условия и механизмы процесса диффузии инноваций, охарактеризованы их основные параметры и модели,
- определены специфические институциональные и социальные барьеры распространения инноваций в условиях современных процессов модернизации, доказана имманентная двойственность социальной роли инновационных фильтров,
- сформулированы условия построения социальных моделей устранения деструкций и обеспечения конструктивного процесса распространения инноваций,
- на основе анализа профилей импульсов доверия подтверждена ответственность большинства прежних статусных характеристик тру-

дового коллектива, выявлены диссонансы в корпоративной культуре и климате доверия,

Положения, выносимые на защиту:

- 1 Современные трудовые коллективы в силу происходящих организационных изменений можно рассматривать как часть корпораций, а процессы доверия в них – как результат нормативных инноваций, формирующих черты, имманентные социальной природе корпорации Система корпоративных отношений ограничивает свободу самоорганизации трудовых коллективов и потому процедурно, процессуально, организационно выступает как структура аттракторного типа, что, однако, сохраняет относительную самостоятельность процессов формирования доверия
- 2 Трудовой коллектив – относительно устойчивая социальная группа, выступающая одной из подсистем социального сообщества, члены которой связаны общей работой в организации, признанием совместно выработанных практик, социальных реакций и коммуникаций, идентификацией собственного группового членства Складывающийся современный трудовой коллектив – это «корпоративный трудовой локус» непосредственно осуществляющий производственную деятельность, создающую материальные блага и услуги под руководством менеджерских структур В современных российских условиях организационно-корпоративная трансформация воспринимается трудовыми коллективами как деформация сложившихся ранее привычных отношений и, в силу развития процессов социального отчуждения, на фоне когнитивного диссонанса, возникает комплекс специфических трудностей, связанных с формированием доверия
- 3 Изменение организационной формы производственных организаций и социальная модернизация трудовых коллективов переменили статус, позиции и расстановку сил в соответствующем социально-организационном пространстве, упростив рутины, связанные с за-

дачами полноценных коллективов, но усложнив жизненные практики и нарративы, формирующие доверие и импульсы к нему, а также силовые поля в коллективе. Самым мощным остается поле, формируемое «Руководством», при сильных отклоняющихся амплитудах импульсов доверия в группах «Рабочих» и «Специалистов»

- 4 Диффузия инноваций, по сути своей, амбивалентный процесс для всех его акторов, включающий, с одной стороны, реакции аттракторного типа на изменения, и, с другой, – поиск идентичности (ценностной, ролевой, статусной и пр.) самих акторов в контексте динамики социальной организации, изменяющихся практик, символов, способов коммуникации. При слабом менеджменте или руководстве в рамках модели «Теории О» социальные процессы в организации не подвергаются жесткой фильтрации, формируя согласительный тип доверия. При жестком менеджменте или управлении в рамках «Модели Е» организационные бифуркации и социальное доверие могут развиваться в разповекторных направлениях.
- 5 Социально-организационная динамика трудового коллектива на этапе становления корпоративности характеризуется отчетливыми процессами дифференциации и поляризации, с возникновением большой социальной дистанции между субъектами. Прежде всего, это относится к «руководству», которое отдалека от группы собственников, с полным ассоциативным отторжением и от коллектива. Наибольшему дистанцированию подвергается корпоративное руководство, одновременно находясь в опекунических ожиданиях. По этой причине самая образованная и квалифицированная группа и бывшая неотделимая часть трудового коллектива демонстрирует импульс «затруднения в ответах» и общей пассивности.
- 6 Анализ профилей импульсов социального доверия показывает необоснованность и искусственность большинства прежних статусных характеристик трудового коллектива и ожиданий от него, а

также отражает диссонанс в корпоративной культуре и климате доверия, выражаемый формулой «от патернализма к корпоративной культуре с надеждой на образование и профессионализм» Позиции трех составляющих коллектива «руководство – специалисты – рабочие» – ориентируют каждого из этих субъектов к поиску критериев оценки качества интеграции нововведений в проблемах деятельности других структурных подразделений «Безответным» остался только рабочий состав Мнение руководства преимущественно демонстрирует импульсы авторитарического лидерства (Теория Е) Ответы специалистов отражают симпатии и позиции Теории О Расхождение профилей и индигирования подтверждают процессы социальной дифференциации трудовых коллективов

Теоретическая и практическая значимость работы определяется комплексным характером исследования факторов процесса диффузии нормативных инноваций и его социальных последствий, связанных с формированием характеристик доверия Результаты работы могут быть использованы при разработке инновационных программ развития производства и в учебном процессе при разработке курсов инновационного менеджмента и теории социальных инноваций

Апробация работы. Результаты проведенного исследования использованы в практике, а также применялись в учебном процессе Материалы исследования получили свое освещение в научных публикациях автора общим объемом 6,4 п л

Структура диссертации включает в себя введение, 3 главы, состоящие из семи параграфов, заключение, список литературы из 153 источника и приложение

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во «Введении» обосновывается актуальность темы диссертации, определяются предмет, объект, цель, задачи, теоретико - методологическая база исследования, освещается степень научной разработанности проблемы, формулируются научная новизна и положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость работы

В первой главе «Теоретико-методологический анализ проблем диффузии инноваций и формирования доверия» анализируются существующие в научной литературе теоретические подходы, методы и инструменты социологического анализа, приемлемые для избранного объекта и предмета исследования. Автор отмечает, что формирование доверия на поле нормативных инноваций в рамках трудовых коллективов в условиях современной российской социальной модернизации на нынешнем этапе – это проблема доверия не столько системе или организации, сколько непосредственно ее руководству/менеджменту и его действиям/решениям. Традиционный ракурс анализа проблем диффузии инноваций осуществлялся на макро уровне (применительно ко всему социуму/экономике) и имел сугубо рыночный или институционально-экономический, как в экономической теории (Й. Шумпетер), или управленческо-прикладной, как в менеджменте и маркетинге, уклон. В связи с проблемой доверия в трудовом коллективе проблема высвечивается в ином свете и ракурсе – микро социологическом, опускается на уровень организации, оставаясь, тем не менее, связанной в широком смысле с внешним фоном и внешней средой, в значительной мере ими определяемой и пролонгируемой. Подобный ракурс проблемы предопределяет сложную темпоральную картину изучаемого объекта и непростую методологическую основу и лессировку исследования.

Проведя рассмотрение «Концептуальных подходов и инструментария анализа социального внедрения инноваций» в первом параграфе первой главы, автор отметил, что диффузия инноваций как динамичный процесс, развивающийся на принципах самоорганизации, не может адекватно анали-

зироваться только позитивистскими и модернистскими формализованными методами Сложный и малоисследованный континуум «инновации – диффузия – доверие – трудовой коллектив» применительно к микросоциальному уровню предполагает анализ поведения актора и/или системы в рамках системной динамики социальных механизмов, формирующих этот феномен Сложность объекта исследования предполагает и непростой набор методологического инструментария теорию самоорганизации, философские подходы Н Лумана и Ж Бодрийяра, теорию структуризации и структуры социального действия Э Гидденса, теорию социальных систем Т Парсонса, представление о «мягких» системах П Чекланда, элементов методологии системной динамики и идеи иконологического визуирования Дж Форрестеза

Во втором параграфе первой главы «**Институционализация и диффузия нормативных инноваций: возможности микросоциологического анализа**» автор исходит из того, что диффузия инноваций в рамках всех структур и уровней составляющих социальные системы и общество является как бы внутренним и часто скрытым процессом структурных изменений передачи нововведений по коммуникационным каналам между членами социальной системы во времени Субъекты инновационной деятельности – это сложная система, целенаправленно изменяющая свою внутреннюю структуру Инновация - это особая сфера, система действий социального субъекта, направленная на совершенствование качеств социокультурного объекта и позволяющая актору приобрести в качестве вознаграждения желаемые ресурсы и положительную репутацию в глазах референтных аудиторий релевантного социального пространства С другой стороны, инновация - это специфический логико-рациональный компонент поведения субъектов инновации, касающийся познания содержания восприятий и разнообразных концепций, а также нововведения качеств менталитета, когнитивных способностей индивида Автор проводит сравнительный анализ двух подходов в изучении инновации организационно-ориентированного и лично-ориентированного и приходит к выводу, что анализ диффузии инноваций и формирование до-

верия в трудовых коллективах должен опираться на существующие подходы с упором на второй. Особое уделяется явлениям перцепции, тесно связанным с сочетаемостью (совместимостью) инновации - вероятностью дополнения, усложнения или замещения уже существующего объекта новыми структурами, феноменам риска и неопределенности, конституируемым факторами внешней среды, противоречивым характеристикам рутинизации, ответственных за радикальность исполнения/сопротивления/отторжения новации, анализу силовых полей, складывающихся в организационной динамике в период интенсивных структурных преобразований, явлениям диссонансов.

Третий параграф первой главы посвящен «Субъектному подходу к анализу диффузии инноваций». Здесь автором рассматривается взаимодействие информации и акторов в пространстве диффузии инноваций на основе структурно-целевой аналогии моделей человека и организации, предложенной в литературе. По мнению автора, анализ диффузий, независимо от структурных уровней системы и различий в идентификации понимания актора может строиться на единых методологических и инструментальных посылах, с учетом их соответствующей модификации и подстраивания под изучаемый объект. Анализ показал, что существенную и определяющую экстраординарную роль в характеристиках диффузионных процессов и формировании доверия играет организационная культура. Но и доверие как часть организационной культуры предприятия формирует и ее окончательные результаты деятельности экономического характера. Результаты деятельности любого предприятия связаны с организационной культурой и содержат в себе адсорбированный в процессе диффузии результат, поскольку она является важнейшим системообразующим фактором производства. Особая роль «силы культуры» проявляется в усилении координации, контроля и единства целей организации с целями работников, что коррелирует с процессами формирования доверия. Прикладной анализ влияния организационной культуры, осуществленный на базе вторичных источников показывает, что элементы, влияющие на процессы диффузии инноваций в комплексном виде,

как формируемые акторами, так и исходящие из организации – уже содержаться в измеренном результате влияния организационной культуры на эффективность производства. Они так же могут отражать в агрегированном виде и состояние доверия сложившееся в организации. Кроме важнейших чисто экономических показателей производительности труда и рентабельности, важным признаком считается и уровень формальности стиль управления, ориентация на потребителя, на персонал, однако в данном исследовании достоверной статистической взаимосвязи выявлено не было. Реальные значения эффективности лежат под огибающей кривой зависимости эффективности от времени запаздывания и количества уровней иерархии. Важными характеристиками и мотивами доверия могут являться образовательный уровень и оплата труда.

Во второй главе **«Поведение акторов диффузий в условиях нормативного инновирования»** анализируется поведение акторов диффузий в условиях нормативного инновирования.

В первом параграфе второй главы **«Личностно-ориентированный модус: диффузионные фильтры и поведенческие характеристики»** автор отмечает, что в динамическом плане диффузии инноваций характеризуют картины изменяющегося доверия. Диффузии – это развертывающаяся среда «вынашивания»/формирования доверия, отражающая специфические логико-рациональные компоненты поведения субъектов инновации, касающиеся познания содержания восприятий и разнообразных концепций, а также нововведения качеств менталитета, когнитивных способностей индивида. Доверие/недоверие традиционно в социологическом анализе выступает как важный показатель отношения людей друг к другу и к обществу, характеризующий социальные ожидания акторов и их поведенческие стратегии в условиях нарастания неуверенности людей в будущем, связанного с увеличением сложности и непрозрачности современных обществ, манипулируемости и диффузионности быстро меняющегося социума. Для социальной сферы вообще характерна значительная степень неопределенности и неконтролируе-

мости как в эпистемологическом, так и в онтологическом отношениях, а все это порождает аттракторность и диффузионность поведения и его реакций

В соответствии с результатами анализа в первой главе, взаимодействия субъектов и объектов инновационной деятельности, будь то сложная система, целенаправленно меняющая свою внутреннюю структуру, что подходит для анализа социальных инноваций, или отдельный субъект инноваций, преобразующий внешнюю среду на структурном уровне, что подходит для анализа формализуемых новшеств, таких как правила и методы управления, рассматриваемые с поведенческих позиций в рамках диффузии нормативных инноваций являются зеркальным отражением друг друга. Эта же зеркальность анализируемая во втором параграфе второй главы **«Организационно-ориентированный модус: среда формирования диффузий и характера доверия в трудовых коллективах»** прослеживается в теоретических характеристиках, аналитических приемах и методах, двух основных направлений осмысления инноваций. В рамках диффузионности - они как бы перевертыши. Сложная система, целенаправленно меняющая свою внутреннюю структуру, может рассматриваться как актор, а составляющие ее подструктуры, в том числе и коллектив – как аттракторы. Но в рамках отражающих действий - волевых действий аттракторов, они становятся акторами преобразующими внешнюю среду на структурном уровне. Здесь объективные характеристики инноваций как внутренних по отношению к осуществляющему их субъекту так же тестируются на соответствие их ожиданиям, но уже воспринимаемой структурой, обладающей волей и собственными целями и интересами, социальным габитусом, статусом позициями, ролями, и для все они становятся внешними факторами. И здесь уже на первый план выходит субъективность как влияния непосредственной заинтересованности воспринимающего субъекта в результативности процесса распространения новшеств. По сути, он становится актором, а противоположная структура - аттрактором. Подобное следствие из методологического анализа предполагает рассмотрение внутренних характеристик и факторов, как диффузии, так

и самих акторов диффузии нормативных инноваций Этот анализ осуществлен при рассмотрении диффузионных фильтров и поведенческих характеристик в рамках личностно-ориентированной модели (параграф первый второй главы) и управленческого поведения как среды формирования диффузий и характера доверия в трудовых коллективах в рамках организационно-ориентированной модели

Автором установлено, что генезис и ход развития институционализации нормативных инноваций не просто носит накопительный характер, а его этапы генетически коррелирует с формами диффузии и адаптационными результатами Более того, макросоциологическая и микросоциологические модели конгруэнтны, что дает возможность распространения подходов и моделей на поиск рациональных систем, соответствующих состоянию и потенциалу организации и коллектива для создания благоприятных условий работы в целях обеспечения инновационного развития и улучшения организации, модернизации производственного процесса Факторы и уровни скорости распространения инноваций, возникающие в процессе диффузии, генерируют «фильтры» - комплекс всех факторов совокупности социально-экономических условий и механизмов, определяющих скорость и результативность процесса диффузии инноваций Фильтры выступают и важнейшим свойством и характеристикой диффузий не как процесса, а как социального механизма и формы осуществления социальных ролей В процессуальных рамках диффузии инновационные фильтры совпадают с диффузионными, но если инновационные фильтры устанавливаются со стороны инициатора инновации, то диффузионные фильтры расставляются аттракторами Фильтры как элементы диффузии отражают и специфические логико-рациональные компоненты поведения субъектов инновации, касающиеся познания содержания восприятий и разнообразных концепций, а также нововведения качеств менталитета, когнитивных способностей индивида, показывают, что диффузия инноваций – по сути своей когнитивный амбивалентный процесс

для всех его акторов с одной стороны - реакция аттракторного типа на изменения, и с другой - поиск идентичности самого актора (ценностной, ролевой, статусной и пр.) в рамках динамики социальной организации связанной с риском и неопределенностью изменяющихся практики, знаков, способов, иерархии коммуникации, что и связано с явлениями самоорганизации и бифуркациями, характерными для процессов диффузии. Фильтры в ходе самоорганизации акторско-аттракторских поведенческих действий в рамках диффузии нормативных инноваций принимают разные социально окрашенные формы новшества подразумевают их социокультурную оценку. Большую роль играет идеологический фильтр и в его рамках культурный и организационно-культурный.

Современные трудовые коллективы актуально рассматривать как часть корпорации, и процессы доверия в них как результат нормативных инноваций – явление социальной природы и культуры корпорации. При этом, важнейшими факторами выступают социальная ответственность и индекс образования. В динамическом плане диффузии инноваций характеризуют картины изменяющегося доверия. Диффузии – это разветвляющаяся среда «вынашивания»/формирования доверия, отражающая специфические логико-рациональные компоненты поведения субъектов инновации, касающиеся познания содержания восприятий и разнообразных концепций, а также нововведения качеств менталитета, когнитивных способностей индивида. Характеристики аттракторности и диффузионности поведения и его реакций порождаются неопределенностью и неконтролируемостью (в эпистемологическом и в онтологическом планах), свойственным отношениям в социальной сфере. Когнитивное моделирование с использованием инвент-анализа выявляет особые факторы задействованные в диффузиях нормативных инноваций и способные оказать существенное воздействие на формирование доверия в корпорации и трудовом коллективе. Среди них выделяются уровень развития корпоративной культуры, квалификация персонала, мотивация и комплекс экономических факторов – объем продаж, производительность труда.

В третьей главе «Доверие и трудовой коллектив: фиксирование процессов диффузии инноваций» проводится анализ доверия в трудовом коллективе НЭВЗа – ярком примере современной российской корпорации

В первом параграфе главы «Экономико-социологические параметры доверия в современных организационно-экономических структурах» автор отмечает, что проблематика доверия традиционно рассматривавшаяся как область теологии, этики, философии человека или социальной психологии, но лишь недавно, ставшая частью социологии в результате отхода от институциональной или структуралистской парадигмы в результате переноса акцента на «мягкие переменные», связанные с культурой, коллективной ментальностью, моралью, нюансами отношений между людьми,⁸ порождает новый круг и контекст актуальных экономико-социологических представлений. Доверие/недоверие традиционно в социологическом анализе выступает важным показателем отношения людей друг к другу и к обществу, характеризующим социальные ожидания акторов и их поведенческие стратегии. Субъекты, принимающие участие в процессе инновирования, как показал предыдущий анализ, формируют и характер диффузии, и характер доверия. Доверие – категория сугубо «живых» человеческих отношений в противовес «технологичным» отношениям структур, первоначально и принципиально отношений не акторов, а людей, феномен человека, индивида, личности, продукт коммуникаций и мягких, прозрачных межличностных неманипуляций друг другом. Простая обыденная «житейская» коммуникация как форма общения и поведения, если и нуждается/предполагает доверие, то это доверие всегда конкретное, архаическое и онтологическое – степень основополагающего доверия – эмоциональное и интеллектуальная уверенность в неманипулируемости, как вера в надежность человека или системы. Современным обществам характерен переход к абстрактным типам доверия. Это связано с отрешением индивидуумов от традиционных социальных обязательств, поскольку отношения расширяются в пространственно-временной протяженно-

⁸ Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М. Логос, 2005. – с. 325

сти и в действие включаются разлагающие и слагающие механизмы, содержащие внутри себя элементы «вольных» или «невольных» манипуляций человека человеком, общества человеком. В этих условиях формируется и все более возрастает по своему значению новая форма доверия – активное доверие.

Автором было доказано, что индикаторы доверия как результат выраженного действия и следствие диффузии могут относиться только к индивидуальным, не распространяясь на структурированных акторов/аттракторов. Социологический прикладной анализ диффузий инноваций и доверия в трудовом коллективе в предметном поле экономической социологии строился на выявлении социальных ожиданий акторов и их поведенческих стратегий, учитывая степень основополагающего доверия (веру в неманипулируемость, надежность человека или системы) в категориях импульс доверия, или исходного доверия, основываться на шкале градаций зависимости ожиданий от их типа, выявляя «ставки» доверия/недоверия сгруппированные в три локуса эффективных (инструментальный характер действий партнеров), аксиологических (сути и качества действий, их правильность), опекунских (расчет на бескорыстность заботы или помощи). В поле зрения попадали – позиционное и институциональное доверие, а также в модифицированном виде системное – как доверие распространяемое на организационные структуры бизнеса – корпорации, организации. Так как нынешние ориентации, индивидуальные/личные или групповые/культурные, вытекают из закодированных сложным образом прежних результатов личного или коллективного опыта, то самое важное внимание придавалось культурно мотивированным формам доверия/недоверия. Особое внимание придавалось «культурам доверия», как ценностно-нормативным системам, из которых анализом была выявлена – корпоративная культура. Все ранее выявленные компоненты, активно участвующие в диффузиях, формирующих доверие в современных условиях транзитивных коллективов, означиваются в параметры корпоративной культуры, квалификацию, стабильность работы, образование и некото-

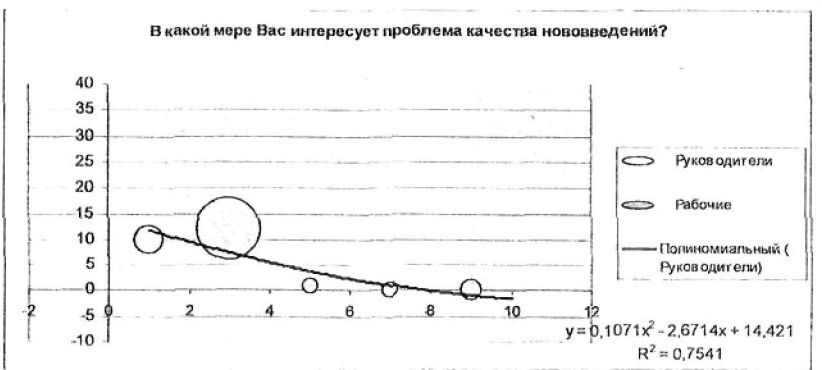
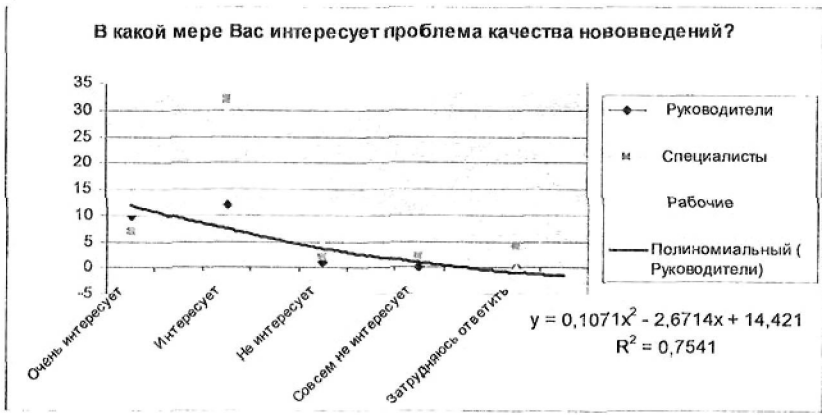
рые экономические ориентиры - прибыль, производительность, зарплату, конкурентность. В качестве индикаторов характеризующих доверие в трудовом коллективе, прошедшем/находящемся в условиях диффузии происходящих в корпорации нормативных инноваций, поиска управленческой и мотивационной модели и представленных в качестве неимманентных означенных «индексов» диффузионно-доверительных контекстов нормативных инноваций в корпорации, затрагивающих весь трудовой коллектив были использованы

- знаки корпоративной культуры -- стабильность работы,
- роль квалификации,
- отношение к образованию и его продолжению,
- оплата труда и стимулирование

Во втором параграфе третьей главы «Квантифицированные и иконологические параметры и доверия в трудовом коллективе современной российской корпорации» автор рассматривает «индексы» диффузионно-доверительных контекстов, как аккумуляцию социальной практики нормативных инноваций содержащую в себе практически все экономико-социологические элементы диффузионно-доверительных контекстов инновационных процессов. Часть из них осуществляет отражение относительно более полное и прямое (все же следует помнить, что все эти «индексы» являются неимманентными критериями), другое более косвенное и не столь прямое. Природа импульсов доверия в научной литературе обсуждена и не вызывает полемики, но индексы, могут меняться, расширяться и модифицироваться. Используемая в работе для интерпретации опросных анкет «постмодернистская» методология иконологического визуирования не предполагает подробного описания квантифицированного материала полученного в результате анкетирования. Главным является интерпретирование полученной на их основе визуальности. Визуальность вытекала из проведенного на ИЭЗе опроса, которым было охвачено -120 человек, из них руководители - 23, специалисты - 47, рабочие - 50, что не совсем соответствует структур-

ному составу на заводе, но является репрезентативным Разбивка опрошенных по категориям («Руководители», «Специалисты», «Рабочие») произведена на основании справочника кадровика Анкета включала 47 вопросов, сгруппированных в 10 тематических локусов Картина всех полученных профилей показывает и отражает игру настроений и ожиданий внутри трудового коллектива – этого «корпоративного трудового локуса» непосредственно осуществляющего работу, создающую материальные блага, при управлении структурами менеджмента (в совокупном единстве производственного, кадрового, маркетинга и финансового), ответственными за формирование социальной, но прежде всего финансовой ценности Полиномиальной тенденцией относительно нововведений и их качества остается мнение «Руководства»(См профиль №1) Особенное отражение можно найти в профиле №3 Какие другие критерии Вы могли бы предложить для оценки качества нововведений? Позиции трех составляющих коллектива – «руководство-специалисты-рабочие» критерии оценки качества нововведений ищут в проблемах других структурных подразделений – давняя практика инструментального характера эффективного типа ожиданий («в чужом глазу») «Безответным» остался только рабочий состав Мнение руководства больше демонстрирует импульсы авторитарического лидерства (Теория E) Ответы специалистов «излучают» симпатии и позиции Теории O Сам факт такого профиля и такого индизирования, такой результат еще не свидетельствует о расходящихся дистанциях между составляющими бывшего единства социалистических трудовых коллективов

В какой мере Вас интересует проблема качества нововведений? (выберите один из вариантов ответа)



Подобные диссонансы были и там, но об этом дополнительно свидетельствуют и другие Профили, самым поразительным из которых является также вербальный Профиль № 5. Он характеризует не столько ожидания, сколько демонстрирует поведенческую стратегию. Указание неуказанных в анкете факторы, определяющие качество нововведений было получено только от специалистов. И если молчание рабочих, еще объяснимо, то такое же, но красноречивое молчание руководства в социальном плане может быть только квалифицировано как высказывание ожидания объектного институционального доверия («сверху укажут»). Об этой же стратегии и ожиданиях свидетельствует Профиль № 11 - демонстрирующий те же опекунские импульсы. Зависящими от себя нововведения считают только 4,2% от общего числа обследованных (4,4% руководителей, 6,4% специалистов – поведенческая стратегия и, даже, одним (2%) рабочим). Основная масса трудового коллектива в равных долях (31,7%) находится в поле «в очень малой степени» и «в некоторой степени». При чем, 17,4% опрошенных руководителей на этот вопрос ответили «затрудняюсь ответить», а полную ответственность взяли на себя только 4,4% из их группы. Прямо противоположная специалистам поведенческая стратегия этой группы.

Профиль вопроса №11

Как Вы думаете, в какой мере нововведения зависят от Вас?



Активная поведенческая стратегия специалистов/сотрудников подтверждается Профилем 7. Здесь наблюдается консолидация импульсов доверия: при, в целом, невысокой оценке профессионального уровня этой части трудового коллектива – только 37,8% от общего числа опрошенных, оценила профес-

сиональный уровень специалистов завода как «Способен работать по специальности», при 55% «Способен работать по специальности при условии получения дополнительных навыков и знаний», а группа «Формально дипломированный специалист» оценивается в 8% всеми опрошенными, при самокритичных оценках специалистов/сотрудников (10%), и пребывающих в «блаженстве» руководителей (4,4%).

Профиль вопроса №7

Как Вы оцениваете профессиональный уровень специалистов?



Вместе с тем, общий вид профиля демонстрирует консолидированный импульс доверия к лучшей составляющей этой части трудового коллектива у всех трех частей коллектива. Изучение доверия в трудовом коллективе индуцируемое корпоративной культурой и вычленение и интерпретация импульсов доверия можно продолжить и с привлечением другим Профилей (с №28 по №39), которые включают locus вопросов о профессионально-карьерной ориентации, методах управления и вторичной занятости. Но все указанные Профили только подтверждают общий вывод этой части интерпретации вычленения экономико-социологических элементов из диффузионно-доверительных контекстов инновационных процессов на основе их индексов, расположенного на поле поведенческих стратегий, характеризующего корпоративную культуру. Выводом в этой части, может являться утвер-

ждение, что культуры доверия в данном трудовом коллективе, как мощной о социального факта, как социального правила, а не нормативного ожидания, и характеристики корпоративной культуры еще не существует. Это и не удивительно, ведь корпоративная история у завода, за исключением другой глобальной социалистической корпорации, насчитывает всего несколько лет. Поэтому диффузионные процессы в этом поле и направлении, как процессы самоорганизации, может и в сложных и негативных формах, могут иметь место. Почувствовала проявление и закрепление к большей четкости дистанция внутри бывшего единства трудового коллектива. Прежде всего, это относится к «руководству». Полные дистанцирование у/ и от собственников, с полным ассоциативным отторжением их от коллектива. Особое удаление приобретает корпоративное руководство, но оно находится в онекунских ожиданиях, наблюдается некоторый диссонанс, как отголосок когнитивного диссонанса. Поэтому самая, казалось бы образованная и квалифицированная группа и бывшая неотделимая часть трудового коллектива демонстрирует импульс «загруднения в ответах» и общей пассивности. По всей видимости, происходит «разъезжание» социальных полюсов и границ, разделяющих профессиональные группы. По многим импульсам идут тенденции большого дистанцирования. Изменение организационной формы и социальная мордернизация, приведение к возникновению на месте завода корпорации, размывли и статус, и позиции, и расстановку сил в организационном поле корпоративного трудового коллектива, упростив рутины свойственные полноценным коллективам, но усложнив жизненные практики и нарративы, формирующие доверие и снижающее риски и неопределенность. Доверие/недоверие традиционно в социологическом анализе выступает как важный показатель отношения людей друг к другу и к обществу, характеризующий социальные ожидания акторов и их поведенческие стратегии в условиях нарастания неуверенности людей в будущем, связанного с увеличением сложности и непрозрачности современных обществ, манипулируемости и диффузионности быстро меняющегося социума, его подсистем и структур.

Анализ профилей импульсов доверия показывает необоснованность и искусственность большинства прежних статусных характеристик трудового коллектива и ожиданий от него, а также диссонанс в корпоративной культуре и климате доверия, выражаемый формулой «от патернализма до корпоративной культуры с надеждой на образование и профессионализм»

В «Заключении» диссертации подводятся итоги проведенного анализа, формулируются основные выводы и намечаются перспективы дальнейших исследований

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

- 1 Юрьева В В Инновации как общественные ожидания и объект управления // Научная мысль Кавказа - Спецвып - 2006 - №10 - С 74-78 (0,6 п л)
- 2 Юрьева В В Теоретико-методологический анализ проблем диффузии инноваций и формирования доверия в трудовых коллективах / Юж-Рос гос техн ун-т (НПИ) –Новочеркасск ЮРГТУ, 2007 - 72 с (3,1 п л)
- 3 Юрьева В В Инновационный процесс и диффузия нормативных структур перспективы и возможности микросоциологического анализа / Юж-Рос гос техн ун-т (НПИ) –Новочеркасск Оникс+, 2007 - 29 с (1,8 п л)
- 4 Юрьева В В Проблема доверия в трудовом коллективе современной российской корпорации (по материалам исследования в ООО «ПК НЭВЗ») / Юж-Рос гос техн ун-т (НПИ) - Новочеркасск ЮРГТУ, 2007 - 22 с (0,9 п л)

Подписано в печать 26 04 2007 г
Формат 60x 90 1/16 бумага офсетная Печать оперативная
Уч печ л 1,6 тираж 100 экз Заказ № 47- 5206

Южно-Российский государственный технический университет (НПИ)
Центр оперативной полиграфии ЮРГТУ (НПИ)
346428, г Новочеркасск, ул Просвещения, 132, тел 55-305