Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Организационная культура в деятельности органов внутренних дел

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Галунский, Игорь Иванович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура

**Количество cтраниц:**

249

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Галунский, Игорь Иванович

бщетеоретические основы организационной культуры. тие, сущность, структура организационной культуры. организационной культуры в повышении эффективности ости организации.!

I внутренних дел как организация, его организационная и подходы к определению её содержания.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организационная культура в деятельности органов внутренних дел"

Актуальность темы исследования. В настоящее время происходит переориентирование деятельности органов внутренних дел (ОВД) в соответствии со складывающимися политическими, экономическими и иными общественными отношениями. Демократизация российского общества выдвигает на передний план ОВД задачу обеспечения прав и свобод человека и гражданина. На это нацеливает и Концепция кадровой политики МВД РФ, где указывается, что «переход к новой модели правоохранительной деятельности [должен быть связан с] ориентацией на служение обществу и гражданам, I уважительное отношение к личности».

Наряду с изменением организационной структуры органов внутренних дел происходит корректирование правового поля их деятельности, что, несомненно, вызывает определённые трудности с внедрением инноваций и требует радикального переосмысления места и роли органов внутренних дел в обществе и государстве, кардинального изменения отношения работников органов внутренних дел к продекларированным основам правового государства: равенства всех форм собственности, реальности гражданских прав и свобод, приоритета норм международного права и законов Российской Федерации и т.д.

Решение такой сложной задачи невозможно путём издания какого-либо нормативно-правового акта или указания вышестоящих инстанций. Для этого необходима длительная, целенаправленная, осмысленная работа по переоценке многих основополагающих начал, принципов, которая требует комплексного подхода и принятия мер политического, экономического, правового, идеологического, психологического и иного характера.

1 Концепция кадровой политики МВД РФ от 23 декабря 1998 г.

При этом важнейшей категорией научного анализа может выступить организационная культура. Её исследование актуально в аспекте изучения эффективности деятельности организаций, оптимизации управления и формирования трудовой этики, адекватно складывающимся отношениям в новой социокультурной ситуации.

В самых общих чертах анализ культуры может осуществляться в двух направлениях: в направлении, когда культура рассматривается как консенсус идей, ценностей, норм, и в направлении, когда культурой считается весь образ жизни, социальное поведение, а точнее - то, что представляет собой социально-историческая практика. В этом подходе культура рассматривается как символический инструмент, который индивиды сознательно или неосознанно используют для организации и нормализации собственной деятельности. Такое, в большей степени этнографическое применение термина «культура» позволяет рассматривать содержание, строение и функционирование организационной культуры в связи с внешними и внутренними структурными связями, применительно к конкретно-историческому контексту. Современные социальные процессы в российском обществе актуализируют в данном направлении отечественную дискуссию о социальных структурах и процессах, помещая в центр социологического анализа феномен организационной культуры.

Это вызывает необходимость пересмотра многих параметров характеризующих организацию и функционирование органов внутренних дел и, в частности, введение такой характеристики как "организационная культура", представляющую собой определённую оценочную категорию эффективности и стабильности работы. Действительно, в общей системе мер, направленных на оптимизацию управления в правоохранительной деятельности, формирование, поддержание и развитие организационной культуры приобретает относительно самостоятельное и большое значение. Всё это поможет расширить спектр направлений совершенствования ОВД.

Сейчас, как никогда требуются нестандартные подходы по улучшению деятельности ОВД, а, следовательно, и управление ими должно обеспечивать качественно новый уровень адекватного реагирования системы ОВД на изменения условий среды функционирования. Представляется возможным, что в этом процессе организационная культура может и должна рассматриваться одним из факторов, способным улучшить деятельность всей системы МВД РФ, и помочь образовать новые ценности у работников ОВД. Однако отсутствие теоретических исследований данной проблемы затрудняет понимание сущности организационной культуры, научный поиск путей и средств её / формирования.

Степень разработанности темы исследования. В системе ОВД до сих пор отсутствуют научные исследования по данной проблеме, как нет и понятия "организационная культура", разработанного применительно к ним, хотя в практическом плане организационная культура присутствует всегда, на всём протяжении развития ОВД.

В зарубежном менеджменте проведены многочисленные исследования теоретических и практических аспектов культуры организации. Непосредственно феномен организационной культуры стал предметом научных исследований в западной социологии организаций в последние десятилетия XX века, когда была популярна точка зрения, что следует создавать "сильные" организационные культуры, которые позволяли бы сплотить служащих в трудовом процессе, способствовать их позитивной идентификации с целями компании, поддерживать образцы желаемого поведения, что привело бы к сокращению количества формальных правил и достижению большей "органичности" организаций. Именно с этой целью американские ученые впервые начали исследовать японскую концепцию трудовой деятельности и соответствующую ей уникальную организационную культуру, открыв тем садетельствовало в пользу радикального отхода от основного направления изучения организационного поведения, но являлось продолжением и дальнейшей аналитической проработкой уже установленных в социологии традиций1. Иными словами, данное направление исследований - это отход от организационного анализа, фокусирующегося на формальном и неформальном аспектах организации. С другой стороны, - это переработка и переосмысление проблематики ранее образовавшихся направлений, в центре которых находятся понятия групповой динамики и власти.

Сегодня в области изучения организационной культуры в западной социологии организации следует особо упомянуть подходы Г. Хофштеде и Э. Шейна. Г. Хофштеде проводит сравнительный анализ транснациональных компаний и организаций, которые имеют много филиалов и функционируют в разных странах и географических областях, рассматривая особенности их функционирования и управления такими компаниями. Аналитические модели национальной культуры разных стран ученый строит, исходя из четырех основных критериев: дистанция власти, избежание неопределенности, колл лективизм-индивидуализм, маскулинность-феминность. . Э.Шейн рассматривает феномен организационной культуры, различая три базовых понятийных уровня ее проявления, наблюдаемые вследствие интеграции людей в едином рабочем процессе и адаптации организации к внешней среде - артефакты, собственно ценности организации и основные представления (предположения).3

Отечественная наука до недавнего времени не занималась исследованиями организационных культур. На сегодняшний день можно назвать не

1 Brown A. Organizational Culture. London: PITMAN Publishing, 1995.

2 Hofstede G. Motivation, leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad.//The Organizational Behavior. Reader. D. A. Kolb; I. M. Rubin; J. S. OsIand(eds.). New Jersey: Printice-Hall, 1984.

3 Schein E. How Culture Forms, Develops, and Changes//Gaining Control of the Corporate Culture. San Francisco: Jossy-Bass, 1992. сколько учёных, разрабатывающих проблематику организационной культуры. В.Л.Доблаев анализирует понятие культуры и субкультуры организации с точки зрения их взаимосвязи с социальной структурой организации и общества в целом, рассматривает подходы зарубежных авторов - А. Петтигрю, Э. Шейна, Т. Дила и А. Кеннеди к определению культуры организации и понятия сильной и слабой культуры организации, приводит типологию организационной культуры.1 Некоторые аспекты организационной культуры были исследованы саратовскими учеными: Т. П. Фокиной, Ю. А. Корсаковым, Т. Н. Чистяковой - в рамках неоклассической методологии изучения теории организаций и организационного проектирования; Т. И.Черняевой - в аспекте мотивации руководителей и персонала; Е. Р. Ярской-Смирновой - в контексте тендерных отношений и социокультурного анализа нетипичности.

Вопросы этнографического метода в социологии, базирующегося на основе концепций М. Вебера, В. Дильтея, И. Гоффмана, А. Шюца, стали предметом научного анализа П. В. Романова. Лишь в последние годы качественные методы стали активнее использоваться отечественными социологами в их исследованиях труда, трудовых.отношений, организационных культур. П. В. Романов в своих работах особое место уделяет анализу социальных отношений в контексте производства, управления, организационной культуры с точки зрения границ применения, познавательных возможностей и эволюции У этнографического метода.

А. Пригожин исследует проблемы синергии организационных культур в российско-американских совместных предприятиях (СП), динамику и изменение организационных культур в прикладном аспекте, влияние организа

1 Доблаев В.Л. Теория организаций. М., 1995.

2 Романов П.В. Патернализм на предприятиях России. Самара: СамГПУ, 1994; он же. Отношение населения к шахтёрскому забастовочному движению. Самара: СОФСИ, 1995; он же. Символические коды качественных исследований. Казань: КГУ, 1996. s в российско-американских совместных предприятиях (СП), динамику и изменение организационных культур в прикладном аспекте, влияние организационных культур на повышение эффективности работы организации 1

Х.Ватанабэ рассматривает проблемы организационных культур в японо-российских СП, анализирует составляющие японского менеджмента в России, вопросы партнерства между японскими и российскими коллегами в СП с целью достижения максимальной эффективности их совместной деятельности, проблему понимания сотрудниками своей роли и функций в организации, их отношение к работе. 2

А.Наумов анализирует проблемы взаимодействия и взаимовлияния национальной и институциальной культур, проводит кросскультурный анализ соотношения профессиональных качеств и национальных черт у представителей специфических деловых групп разных стран, в частности, влияние российских национальных черт на управление бизнесом на базе модели Г.Хофштеде.3

С.В.Щербина рассматривает различные концепции организационных культур, а также взаимосвязь данного феномена с другими понятиями, роль организационной культуры в процессе организационных изменений.4

1 Пригожин А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях//Менеджмент, 1995. N1. С.60-77

2 Ватанабэ X. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России//Менеджмент, 1996. N2.C.46-58.

3 Наумов А. Хофштидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом)//Менеджмент. 1996. N3 С.70-103; Наумов А., Джонс Э.,Лаффер Ш. Этическое, отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США)//Менеджмент. 1995. N4. С.41-59.

4 Щербина C.B. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции//Социол. исслед. 1996. N7. С.47-55.

Р.В.Гордеев исследует проблемы межкультурного взаимодействия в бизнесе.1

Отдельные вопросы, связанные с понятием и основными элементами организационных культур (ценности, символы, обряды, "герои" на предприятии), проблемы культурной идентичности и типологии организационной культуры предприятий, национальных и управленческих типов культур, а также диагностики предприятий по главным параметрам их организационных культур по методу Г.Хофштеде и Д.Боллинже лежат в сфере научных интересов А.А.Радугина и К.А.Радугина.

В названных работах речь преимущественно идёт об организационной культуре коммерческих компаний, фирм, организаций, но практически не исследуется организационная культура государственных органов, в том числе органов внутренних дел, её понятие и содержание. Исследования формирования и измерения культур таких организаций с применением качественных и количественных методов в отечественной науке фактически не проводилось. В связи с чем исследование организационной культуры как важного фактора, повышающего организационную эффективность, влияющего на результативность и производительность деятельности таких организаций как ОВД, является исключительно актуальной.

Изложенное выше и предопределило выбор объекта, предмета, целей и задач диссертационного исследования.

В качестве гипотезы исследования предполагается, что теоретическое обоснование сущности и функций организационной культуры, а также способов её целенаправленного формирования будет способствовать исполь

1 Гордеев Р.В. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом, № 1,1998. С.3-24.

2 Радугин A.A., Радугин К:А. Введение в менеджмент: социология организаций. Воронеж, 1995. зованию данного феномена в управлении ОВД и в конечном счёте повышению эффективности их деятельности.

Объектом исследования являются органы внутренних дел как организации, созданные государством для осуществления правоохранительных функций, оказания услуг населению, а предметом - их организационная культура с позиций целостного рассмотрения её важнейших составляющих: форм, методов, средств деятельности ОВД, базовых представлений, ценностей, норм поведения их сотрудников, позволяющая целенаправленно влиять на деятельность ОВД и их положительное восприятие обществом.

Цель исследования — разработка теоретических положений, связанных с определением сущности организационной культуры ОВД, а также инструментария, позволяющего оценить её фактическое состояние, и обоснование практических рекомендаций по её целенаправленному формированию.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи:

- дать определение организационной культуры ОВД, раскрыть содержание и значение этого социального феномена для деятельности ОВД;

- доказать необходимость введения оценочного показателя состояния организационной культуры ОВД, позволяющего принимать обоснованные решения в плане её развития;

- на основе анализа организационных культур исследованных ОВД разработать их типологию;

- описать и классифицировать ценности, присущие ОВД и способствующие формированию зрелой организационной культуры;

- обосновать необходимость разработки миссии в ОВД и предложить примерный образец её формулы.

- разработать рекомендации по формированию организационной культуры ОВД, обеспечивающей эффективное функционирование ОВД, соответствующее современным требованиям демократического общества и правового государства.

Методологическая база и методы исследования. Методологической основой диссертации служат достижения отечественных и зарубежных учёных в изучении организационной культуры, опубликованные ими монографии, статьи, диссертационные исследования. Автор опирался на труды отечественных и зарубежных учёных по теории социального управления, менеджменту, социологии, психологии управления и других отраслей знаний: Д.Болинже, Э.Брауна, М.Вебера, В.Р.Веснина, О.С.Виханского, И.Гофмана, Т.Дила, В.Л.Доблаева, Н.Н.Иванова, А.П.Ипакяна, Л.М.Колодкина, Ю.А.Корсакова, А.Ф.Майдыкова, В.Д.Малкова, А.И.Наумова, А.Петтигрю, А.И.Пригожина, А.А.Радугина, К.А.Радугина, П.В.Романова, Т.П. Фокиной, Г.Хофштеде, Т.И.Черняевой, Т.Н.Чистяковой, Э.Шейна, С.В.Щербины, Е.Ф. Яськова и др.

В процессе исследования нормативно-правовых актов были использо-■ ваны разнообразные методы: системного анализа, логический, исторический, сравнительного правоведения. При анализе состояния организационной культуры в ОВД были применены методы конкретных социологических исследований: изучение документов, прямое наблюдение, анкетирование, интервьюирование. С помощью контент-анализа изучались публикации в печатных средствах массовой информации для выявления случаев заявления ОВД своих целей. При описании наблюдаемых атрибутов организационной культуры исследуемых объектов использовался метод включенного наблюдения.

Научная новизна работы определяется тем, что она представляет собой первое монографическое исследование организационной культуры органов внутренних дел. В диссертации сформулировано понятие и раскрывается содержание организационной культуры применительно к ОВД, рассматриваются образующие её элементы и их влияние на деятельность ОВД, на формирование их имиджа и социально-психологического климата.

Обоснована целесообразность разработки миссии для ОВД, характеризующей общественное их предназначение, и представлен её примерный образец.

Положения, выносимые на защиту:

1. Авторская редакция понятия организационной культуры ОВД, под которой понимается достаточно устойчивая характеристика, сложившаяся в результате деятельности ОВД как организации, созданной государством для осуществления правоохранительных функций и обслуживания населения и применяющей как административные, так и другие способы воздействия на него, характер и содержание которых определяется не только её правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и неформальными отношениями между сотрудниками, а также в значительной мере духовными ценностями, культивируемыми в ней. Организационная культура ОВД, соответствующая современным требованиям, предъявляемым к ним, способствует достижению поставленных перед ними целей, а не соответствующая - затрудняет.

2. Обоснование необходимости введения оценочного показателя состояния организационной культуры ОВД, позволяющего получить интегрированное представление о нём с точки зрения соответствия его общекультурным, организационным, психологическим и иным требованиям.

3. Методика измерения состояния организационной культуры Ф.Харриса и Р.Морана, адаптированная для ОВД.

4. Рекомендации по формированию и развитию организационной культуры ОВД в направлении создания положительного имиджа, благоприятного социально-психологического климата в коллективе, а также изменения его материально-технической и знаково-символической атрибутики.

5. Обоснование необходимости формулирования миссии ОВД, отвечающей запросам современного российского общества и способствующей укреплению доверия населения к ним и оказанию им более реальной помощи, и примерных образцов формул миссии ОВД.

6. Предложения о внесении изменений в нормативно:правовую базу ОВД.

6.1. В ст. ст. 1-3 Закона «О милиции» закрепить формулу миссии милиции и её цели.

6.2. Типовое положение об отделе (отделении, группе) воспитательной работы управления (отдела, отделения) по кадровой и воспитательной работе органа внутренних дел, утверждённое приказом МВД России от 25 сентября 2000 г. № 995 «О мерах по совершенствованию воспитательной работы в органах внутренних дел» (раздел II. Основные задачи), дополнить следующим пунктом: «Создание организационной культуры, обеспечивающей удовлетворение разнообразных запросов общества и сотрудников ОВД», а раздел III. Функции - следующим абзацем: «Осуществление воспитательной работы руководителями по поддержанию и развитию организационных и духовных ценностей, присущих ОВД».

Теоретическая и практическая значимость. Автором предпринята попытка расширения понятийно-категориального аппарата путём. введения нового понятия организационной культуры ОВД.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в научно-исследовательской работе при выявлении и анализе актуальных проблем, связанных с выявлением ценностей материально-технической и знаково-символической атрибутики ОВД, а также для подготовки лекций, учебных пособий и различных методических материалов в учебных заведениях МВД России. '

Практическая значимость исследования состоит в разработке автором понятий, методики, предложений, которые могут быть использованы в практической деятельности аппаратов МВД РФ, МВД, ГУВД, УВДТ, коллективов учебных заведений для нейтрализации причин и условий, снижающих эффективность их функционирования, формирования требуемых ценностей по созданию благоприятного морально-психологического климата и миссии, отвечающей запросам общества.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечиваются комплексным и системным подходами к исследованию организационной культуры; применением разнообразных методов сбора эмпирической информации, репрезентативностью выборочной совокупности; использованием достаточно широкой теоретической базы, включающей в себя труды как отечественных, так и зарубежных учёных.

Эмпирической базой исследования послужили данные социологического опроса 840 сотрудников и руководителей управлений и отделов внутренних дел г. Красноярска, результаты мониторинга материалов печатных СМИ о заявлении ОВД своих целей в период 1999-2003 гг. и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность ОВД в этот период.

Апробация результатов исследования и внедрение. Основные выводы и предложения по данной проблематике были доложены автором в Сибирском юридическом институте МВД России г. Красноярска на научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы борьбы с преступностью в Сибирском регионе» (3-4 февраля 2000г.); «Актуальные проблемы борьбы с преступностью в Сибирском регионе» (7-8 февраля 2002г.) и в г. Иркутске на конференции «Современные подходы к подготовке кадров для органов внутренних дел» 15-16 февраля 2002г.

По заявке УВД г. Красноярска автором проведено научное исследование на тему: «Состояние организационной культуры в деятельности городских органов внутренних дел», результаты которого внедрены в практическую деятельность ГУВД Красноярского края и учебный процесс Сибирского юридического института, где положения этого исследования используются в преподавании курса «Основы управления в ОВД».

Кроме того, материалы диссертации применяются при проведении занятий профессорско-преподавательским составом Академии управления МВД России по курсу «Теория организаций».

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура", Галунский, Игорь Иванович

Заключение

В результате проведенного исследования установлено.

1. Организационная культура является стабилизирующим и идентифицирующим компонентом любой организации и выступает в качестве особого признака организации, в том числе и органа внутренних дел. Она оказывает влияние на каждый элемент организации и её состояние в целом.

2. Организационная культура ориентирует сотрудников о желательном для ОВД поведении, требуемом для достижения целей, стоящих перед организацией, позволяет руководителям и рядовым сотрудникам облегчить работу по выбору решения и организации его исполнения.

3. Организационная культура предоставляет возможность в определенных пределах, без значительных финансовых затрат повысить эффективность функционирования ОВД, путём введения в сознание сотрудников новых ценностей, 'позволяющих быстро адаптироваться к изменениям внешней среды с наименьшими потерями и затратами.

4. В ОВД отсутствует миссия, что не способствует стабильности коллективов, их сплочённости и как результат - превалирование личных ценностей и интересов над коллективными, отсутствие идентификации личных целей с организационными.

5. Существует множество определений организационной культуры, однако особенности ОВД как организации делают необходимой разработку определения организационной культуры, которое нами предложено с учётом специфики деятельности ОВД и его организационного построения.

6. Подтверждена гипотеза о присутствии организационной культуры в ОВД, но её формирование происходит стихийно, не отвечает современным условиям и требуется комплекс правовых, организационных и технических мероприятий по целенаправленному созданию организационной культуры, позволяющей ОВД удовлетворять разнообразные запросы населения и быть признанной основной организацией, способной обеспечивать безопасные условия его жизнедеятельности.

7. На основе подхода, разработанного Ф. Харрисом и Р. Мораном, изучено состояние организационной культуры в ОВД, выявлены ее особенности, в частности, наличие субкультур в ОВД, например уголовного розыска и следственных подразделений, которые оказывают значительное влияние на организационную культуру органа внутренних дел в целом.

8. Пробелы в деятельности руководителей ОВД по созданию надлежащих условий труда не позволяют в полной мере использовать имеющийся потенциал работников, кроме того плохие условия труда не способствуют созданию благоприятного для эффективной работы социально-психологического климата.

9. Нет единения руководителей и сотрудников ОВД по выполнению своего предназначения в обществе. Это связано с отсутствием работы по подчеркиванию значимости деятельности каждого сотрудника и всего ОВД как во внутриорганизационной среде, так и во внешней среде функционирования. В результате этого сложился имидж ОВД, не отвечающий их предназначению в обществе. В данном направлении не используются в полной мере средства массовой информации.

10. При приёме на работу и дальнейшей адаптации новых сотрудников не проводится системно работа по ознакомлению и закреплению у них доминирующих ценностей ОВД, не определяются и не используются для формирования ценностей выдающиеся личности, внесшие значительный вклад в успехи коллектива. Не в полной мере задействованы сложившиеся положительные традиции, ритуалы, обряды для формирования норм поведения в рамках имеющейся организационной культуры.

11. Руководством ОВД не понято значение преимуществ внутреннего найма при замещении руководящих должностей, а такая ситуация препятстсозданию оптимального социально-психологического климата. Как следствие - готовность значительного числа сотрудников перейти в другие коллективы, даже с той же оплатой труда.

12. ОВД остаются закрытой, сложно-структурированной, иерархической системой, хотя первые «ростки» открытости перед обществом начинают «прорастать». Это не позволяет установить доверительные отношения с населением и не способствует привлечению его для поддержания правопорядка. В обществе и ОВД как его части объективно назрела потребность в изменении отношений между ОВД и населением на равноправные - отношения доверия и сотрудничества.

13. В ОВД не осознана важность введения в практику управления термина «миссия ОВД», не всеми руководителями понимается сущность и содержание данной категории для эффективного функционирования ОВД. Кроме того выявлена размытость целей ОВД, они как бы «растворены» во многих нормативно-правовых актах, что не способствует пониманию сотрудниками своего места в органах государственной власти и своей роли в регулировании общественных процессов.

14. В ОВД сложилась определённая система ценностей, которая характеризуется наличием ценностей, сформировавшихся в советский период и образовавшихся в настоящее время, в результате чего происходит порой их противоречивое влияние на социально-психологический климат и в целом на организационную культуру ОВД.

15. Организационная культура может быть одним из инструментов управления и умелое его использование сможет оказать помощь в создании условий для успешной деятельности ОВД.

16. Организационная культура по своей сути нестабильна, каждый новый сотрудник привносит особенное, обогащает культуру организации, в большей мере это характерно для руководителя, основного субъекта формирования культуры.

17. В ОВД недостаточно эффективно используются возможности обрядов, ритуалов для сохранения позитивных ценностей и сложившихся на их основе традиций, являющихся одним из инструментов в создании сплочённого коллектива и образования «корпоративного духа».

Для устранения указанных проблем автором разработаны следующие предложения:

1. Достижение приемлемого состояния организационной культуры ОВД необходимо начать с разработки и принятия их миссии с привлечением к этому процессу всех сотрудников ОВД.

2. В связи с четкой регламентацией деятельности ОВД необходимо подготовить приказ МВД России «О выработке миссии милиции РФ и органов внутренних дел». После принятия соответствующей формулы миссии милиции РФ следует закрепить её нормативно, внеся соответствующие изменения в Закон «О милиции». Формулы миссий ОВД должны быть представлены в соответствующих положениях об этих органах.

3. Для закрепления формулы миссии и усвоения её населением целесообразно использовать средства массовой информации; логотип миссии должен быть отражен на визитках, календарях, вымпелах, буклетах и т.д.

4. Каждым ОВД должна быть выпущена брошюра по истории его создания и развития. В ней должна быть информация о лицах, внесших наибольший вклад в достижение успехов, об организационной структуре ОВД и особенностях деятельности его подразделений, основных задачах, стоящих перед ОВД и т.д. Начинаться такая брошюра должна с формулы миссии данного ОВД.

5. Во всех ОВД необходимо создать приемлемые условия труда сотрудникам, обеспечивающих одновременно удобства для потребителей их услуг - гражданам. Следует надлежащим образом оборудовать комнаты приёма граждан, а также дежурные части и места общего пользования.

6. Должно быть увеличено со стороны ОВД количество инициатив в органы законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления с предложениями о повышении безопасности граждан, с сообщением об этом в средствах массовой информации.

7. Для формулирования положительного имиджа ОВД следует использовать заказные статьи, в том числе и от лиц, которым ОВД действительно помогли в их беде, создавая положительный образ милиционера среди населения. Для этой же цели целесообразно взять шефство над детским домом, приютом и широко освещать эту деятельность в СМИ.

8. В каждом ОВД необходимо организовать музей, собрав в нём экспонаты, связанные с историей его возникновения, развития и т.д., и начать работу по созданию летописи ОВД, отразив в ней наиболее значимые для органа события, начиная с момента его образования.

9. Целесообразно выявить из числа бывших или настоящих сотрудников ОВД человека-легенду и на основе его образа формировать в коллективе соответствующие нормы поведения и ценности. Тип поведения, наиболее подходящий для данного ОВД, закрепить в мифах, во всевозможных историях, связанных с героями ОВД, которыми могут быть и сотрудник оперативной службы, и милиционер ППС, и участковый уполномоченный и т.д. В каждом удобном случае надо подчёркивать необходимость следовать его примеру, быть похожим на него.

10. Необходимо задействовать при проведении торжественных мероприятий обряды, в частности, такие как: посвящение в сотрудники ОВД, вручение погон при получении первого специального звания и офицерского звания, прощание с подразделением, встреча сотрудников, вернувшихся из «горячих точек», принятие присяги, вручение наград, поощрение отличившихся в службе, чествование юбиляров и ветеранов и др.

11. Следует использовать при проведении указанных обрядов ритуал вноса и выноса знамени, а также другие, связанные с отданием чести, приветствием начальника при утреннем прибытии в подразделение, вставанием при входе в кабинет старшего по званию и т.д. Кроме того, необходимо внедрить в практику ОВД относительно новые ритуалы: «день открытых дверей», «обход рабочих мест руководителем», «служебная подготовка» и ритуалы внеслужебного общения - «вечера отдыха», «коллективные спортивные состязания» и др., которые призваны поддерживать и укреплять здоровые традиции.

12. Целесообразно провести на базе одного из учебных заведений МВД России научно-практическую конференцию по теме «Организационная культура в ОВД: проблемы теории и практики» с привлечением учёных-управленцев, практических работников для выработки общей позиции по данному феномену.

13. Внести изменения в Методические рекомендации по организации воспитательной работы в органах внутренних дел МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации; УВДТ, УВД (ОВД) УРО, образовательных учреждениях МВД России, утверждённых министром внутренних дел 28 сентября 2000 года № 1 / 18470, касающиеся целенаправленного формирования в ОВД организационной культуры, соответствующей, с одной стороны, национальным традициям, а с другой — современным ценностям демократического общества. Суть конкретных предложений подробно изложена в диссертации.

14. Необходимо регулярно изучать положительный опыт формирования организационной культуры, накопленный полицейскими организациями зарубежных стран, критически его анализировать и в случае возможности его использования - внедрять в практику ОВД.

Для внедрения указанных предложений необходимо определить относительно новые требования к руководителям ОВД, учёт которых позволит создать нужную в данных условиях организационную культуру, используя новые ценности, складывающиеся в обществе, умело вводя их-в возглавляемый коллектив.

Реализовав вышеуказанные предложения, создав атмосферу открытости системы, готовности в любую минуту прийти на помощь, сотрудники внутренних дел по-другому начнут относиться друг к другу, к руководству. Руководство для подчинённых не будет выступать в качестве особой группы людей, отделённых от коллектива, создадутся условия по формированию единого, работоспособного коллектива, в котором коллективные ценности станут ориентиром поведения каждого сотрудника. Такая обстановка будет способствовать образованию здорового морально-психологического климата, состоянию комфортности и защищённости сотрудников в данном органе, что послужит раскрытию творческого потенциала и использованию всех физических и духовных сил на благо организации и всего общества.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Галунский, Игорь Иванович, 2003 год

1. Официальные документы и нормативные акты.

2. Конституция РФ// Российская газета. -1993. 25 декабря.

3. О безопасности. Закон РФ от 05.03.92г. с изм. от 25.12.92г.// Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 15. Ст. 769; 1993. № 2. Ст. 71.

4. О безопасности дорожного движения. Федеральный закон от 10.12.95г. № 196 ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4873.

5. Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ. Федеральный закон от 28.08.95г. № 154-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3506.

6. Об основах государственной службы РФ. Федеральный закон от 12.08.95г. № 144-ФЗ// Российская газета. 1995. 18 августа.

7. О милиции. Закон РСФСР от 18.04.91г.// Ведомости СНД и ВС РФ.-1991. №16. Ст. 503.

8. О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О милиции". Федеральный закон от 31.03.99г. №68 ФЗ // Российская газета. №67. 1999. 8 апреля.

9. О внутренних войсках МВД РФ. Федеральный закон от 06.02.97г. №27 ФЗ // Российская газета.- №29. 1997. 12 февраля.

10. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Федеральный закон от 24.06.99г. №120 ФЗ // СЗ РФ. 1999. №26. Ст. 3177.

11. Положение о Федеральной государственной службе. Утверждено Указом Президента РФ от 22.12.93г. № 2267// Российские вести. 1994. 19 января.

12. Положение о милиции общественной безопасности в РФ. Утверждено Указом Президента РФ от 12.02.93г. № 209// Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. №7. Ст. 562.

13. Агеев А.И., Грачев М. В. Организационная культура современной корпорации // МЭМО, 1990. № 6.

14. Актуальные вопросы управления: Темат. сб. науч. тр. М.: Гос.ун-т. упр., 1999.-328 с.

15. Актуальные проблемы управления 96. Под ред. Поршнёва А.Г. М., 1996.-424 с.

16. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Наука, 1989.-212 с.

17. Багиев Г.Л., Томилов В.В., Чернышёва З.А. Маркетинг и культура предпринимательства. СПб.: Питер 1995.

18. Базаров Т.Ю. Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию. М.: ИПК госслужбы, 1994.-456 с.

19. Бовыкин В. Новый менеджмент: Управление предприятиями на уровне высших стандартов: Теория и практика эффективного управления. М.: Экономика, 1997. 426 с.

20. Буякас Г.М, Зевина О.Г. Опыт утверждения общечеловеческих ценностей культурных символов - в индивидуальном сознании // Вопросы психологии, 1997: № 5.

21. Ватанабэ X. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России// Менеджмент, 1996. N2.

22. Вебер М. «Объективность» социально-научного социально-политического познания: Избр. произв. М.: Наука, 1990.-488 с.

23. Вейлл П. Искусство менеджмента. М.: Новости, 1993. 222 с.

24. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: «Дело», 1991. -320 с.

25. Гавровский Ю. Загадки японского духа. М.: Советская Россия, 1980. -211 с.

26. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2-х томах. М.: МНИИПУ, 1998. 784 с.

27. Гонюхов С.О., Горобцов В.И. МВД России. 200 лет на страже закона и правопорядка: Монография. М.: «Рейтаръ», 2002. 240 с.

28. Грачёв М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело, 1993.-405 с.

29. Гришин А. Успех банка будет зависеть от осознания корпоративных ценностей // Финансовые известия, 04.07.1995.

30. Емельянов E.H., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. М: Армада,1998.-511 с.

31. Емельянов E.H., Поварницына С.Е. Жизненный цикл организационного развития // Организационное развитие, 1996. № 2.

32. Как добиться успеха: Практ. Советы деловым людям / Под общ. Ред. В.Е.Хруцкого. М.: Республика, 1992. 510 с.

33. Как работают японские предприятия. М.: Экономика, 1989. 262 с.

34. Капитонов Э.А. Социология XX века. История и технологии. М. ИФРА-М, 1998.-524 с.

35. Карлоф Б. Деловая стратегия: Пер. с англ. / Науч. ред. и авт. послесл. В. А. Приписнов. М.: Дело, 1991. 198 с.

36. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1985.- 156 с.

37. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний): практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 1997. 292 с.

38. Кричевский P.JI. Менеджмент в повседневной работе. М: Дело, 1993. -314 с.

39. Кричевский P.JI. Если Вы руководитель. М.: Дело, 1993. - 352 с.

40. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента// Менеджмент в России и за рубежом, 1998. № 1.

41. Кузнецов В. И. Западный опыт и наши экономические реформы // МЭМО, 1989. №3.

42. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент. М.: Дело, 1993.- 160 с.

43. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1981. 392 с.

44. Курс для высшего управленческого персонала. Сб. науч. ст. М.: Экономика, 1997.-482с.

45. Ладанов С.Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. М.: УЦ «Перспектива», 1997. 288 с.

46. Ладенко И.С., Поляков В.Г. Интеллект управления и консультирование. Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1992. 176 с.

47. Литвинцева H.A. Психологические аспекты подбора и проверки персонала. М.: Дело, 1997.-312 с.

48. Липатов С.А. Методы социальной психологической диагностики организации // Введение в практическую социальную психологию. М.: МГУ 1994.-652 с.

49. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. Серия 14: Психология, 1997. № 4.

50. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. 368 с.

51. Моргунов Е. Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. М.: Тривола, 1994. 164 с.

52. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. 264 с.

53. Наумов А. Хофштидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. 1996. N3.

54. Наумов А., Джонс Э., Паффер Ш. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) // Менеджмент. 1995. N4.

55. Научная организация труда в управлении производственным коллективом. М.: Экономика, 1991.-286 с.

56. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л.: Лениздат, 1981.-268 с.

57. Питере Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления / Пер. с англ. М.: Дело, 1986. 384 с.

58. Практика управления. Под ред. Гринёва P.M. Обнинск: Титул, 1992. — 286 с.

59. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Экономика, 1989.-228 с.

60. Пригожин А.И. Управленческие нововведения: неопознанные ресурсы / Управление персоналом, 2000. №1.

61. Пригожин А.И. Проблемы синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях (кейс-стади) // Ассоциация развития управления. Менеджмент, 1995. №1.

62. Пронников В. А. Ладанов И. Д. Японцы. М.: Наука, 1996. 182 с.

63. Романов П.В. Патернализм на предприятиях России. Самара: СамГПУ, 1994.-156 с.

64. Романов П.В. Отношение населения к шахтёрскому забастовочному движению. Самара: СОФСИ, 1995. 254 с.

65. Романов П.В. Символические коды качественных исследований. Казань: КГУ, 1996.- 186 с.

66. Русалинова A.A. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах //Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979.-328 с.

67. Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения / Под ред. Е.В.Шороховой, О.И.Зотовой. М.Наука, i979. 458 с.

68. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с. 2001.

69. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. М.: Аспект-Пресс, 1998. -368 с.

70. Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 368 с.

71. Томилов В.В. Кадры управления в строительстве. Л.: Лениздат, 1991. — 436 с.

72. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. (Под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта.) М.: Изд-во МГУ, 1997. 469 с.

73. Управленческое консультирование. В 2-х т. / Пер. с англ. М.: "Интерэксперт", 1992.-396 с.

74. Уткин Э.А. Управление фирмой. М.: Акалис,1996. 304 с.

75. Фишер П. Новичок в кресле шефа. М.: АО «Интерэксперт», 1995. 192 с.

76. Щербина C.B. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции//Социол. исслед. 1996. N7.

77. Ядов В.А. Социологическое исследование. Методология, программа, методы.: Самара: СОФСИ, 1995. 212 с.

78. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. М.:«Добросвет», 1998.-354 с.

79. Якокка JI. Карьера менеджера. М.: Прогресс, 1991. — 384 с.

80. I. Учебники, учебные пособия, лекции, диссертации, авторефераты.

81. Абрамова Т.Г., Катаева Л.Д. Управление персоналом. Хрестоматия. Новосибирск: Сибирское соглашение, 1996.-480 с.

82. Албастова JI.H. Технологии эффективного менеджмента. М.: «Издательство ПРИОР», 1998. 288 с.

83. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: «Аспект Пресс» 1996. — 484 с.

84. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.:«Аспект Пресс», 1997.-422 с.

85. Армстронг Майкл. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 512 с.

86. Асцатуров Г.Е. Гиляров Е.М. Изучение и формирование морально-психологического климата среди личного состава ОВД: Методические рекомендации. Домодедово: РИПК МВД РФ. 1994. — 54 с.

87. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. М.: ИПК госслужбы, 1996. 252 с.

88. Бандурка A.M., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. 464 с.

89. Белинский В.Х. Управление персоналом. Красноярск: ГАЦМиЗ, 1998. — 284 с.

90. Беляев A.A., Коротков Э.М. Системология организации: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук проф. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА М, 2000. -182 с.

91. Биллсбери Дж. Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации. М.: МЦЦО "Линк",1997. 386 с.

92. Веснин В. Р. Основы менеджмента. М: Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 1999. 480 с.

93. Викерстафф С., Герчиков В. Управление персоналом. Новосибирск: Сибирское соглашение, 1994. 286 с.

94. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. М.: МГУ, 1995.-432 с.

95. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Гардарика,1998. — 528 с.

96. Власова Н.М. .И проснешься боссом: справочник по психологии. Новосибирск: Сибирское соглашение, 1994. — 200 с.

97. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе: социально-психологический практикум. JL: Лениздат,1989. 222 с.

98. Глухов В.В. Основы менеджмента: Учебно справочное пособие. СПб: "Специальная литература", 1995. - 482 с.

99. Джаймс К., Хедж Н. Руководство по эффективному самообучению менеджеров. М.: МЦДО "Линк", 1997.-330 с.

100. Доблаев ВЛ.-Теория организаций. М.: ИНФРА-М, 1995. 510 с.114,115116117,118119120121,122123,124,125,126,127.

101. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н-Новгород: НИМБ, 1999. -624 с.

102. Еропкин A.M. Организационное поведение. Конспект лекций. М.: «Издательство ПРИОР», ИВАКО Аналитик, 1998. 96 с. Журавлёв П.В. и др. Персонал: Словарь понятий и определений. М.: «Экзамен», 1999. - 512 с.

103. Зайцева O.A., Радугин A.A. и др. Основы менеджмента: Учебник под ред. A.A. Радугина. М.: Центр 1998.-432 с.

104. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Минск: Экономпресс, 1997. — 354 с.

105. Карташова J1.B., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в организации. М.: ИНФРА-М, 1999. 220 с.

106. Кнорринг В.Н. Теория, практика и искусство управления. М.: Дело, 1999.-368 с.

107. Комаров К.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: Гардарика, 1993.- 176 с.

108. Короткое Э.М. Концепция менеджмента. М.: Инфра-М, 1998. 342 с. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации. М.: Русская деловая литература, 1999. - 320 с.

109. Лебедев В.И. Психология и управление.- М.: Агропромиздат,1992. -532 с.

110. Лукашевич В.В. Основы менеджмента. Уч. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ОАО Издательство "Экономика", 1998.-238 с.

111. Максимцев М.М. Менеджмент: учебник под ред. Максимцева М.М., Игнатьевой A.B. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. 343 с. Мамедов О.Ю. Современная экономика. Управление персоналом. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. — 372 с.

112. Маслов E.B. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В.Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск НГАЭиУ, 1999. -312 с.

113. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы Менеджмента. М.: Дело, 1999.-800 с.

114. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2001. -480 с.

115. Моргунов Е.Б. Конспекты по психологии. Личность и организация. М.: Тривола, 1996.- 112 с.

116. Общий менеджмент. Под ред. Казанцева JI.K. М.: Инфра-М, 1999. 572 с.

117. Основы менеджмента. Уч. пособие для вузов. Под ред. A.A. Радугина. М.: Гардарика, 1998.-432 с.

118. Основы менеджмента: учебное пособие / А.Ф. Андреев, Н.В.Гришин, С.Г.Лопатина и др.; Под общ. ред. С.Г. Лопатиной. М.: Юрайт, 1999. -295 с.

119. Основы управления в органах внутренних дел. Учебник. М.: МЮИ МВД России, издательство «Щит-М», 1996. 343 с.

120. Парыгин Е.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб.: Питер, 1999. 564 с.

121. Персонал: словарь-справочник. М.: Изд-во "Российская экономическая Академия", 1994. 462 с.

122. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие /под ред. Г.В. Дубова и A.B. Опалёва. М.: «Щит-М» 1999.-384 с.

123. Радугин A.A., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций. Воронеж: ВГУ, 1995.-478 с.

124. Розин В.М. Введение в культурологию. М.: Международная пед. Академия, 1994.-246 с.

125. Румянцева З.П., Соломатин H.A. Управление персоналом. Учебное пособие. М.: Инфра-М, 1997. 422 с.

126. Рютингер Р. Культура предпринимательства. М.: ЭКОМ, 1992. 240 с.

127. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1997. — 512 с.

128. Смолкин А. М. Менеджмент: основы организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 1999.-248 с.

129. Социально-психологический климат коллектива / Спецпрактикум по социальной психологии. М.: МГУ, 1981. 156 с.

130. Социально-психологический климат в служебных коллективах: методическое пособие / Под общей ред. доктора психологических наук М.И.Марьина, доктора технических наук Е.А.Мешалкина. М.: ЦОКП МВД России, 2001. 312 с.

131. Социальный менеджмент. Под ред. Валового Д.В. М.:Инвра-М, 1995. -436 с.

132. Теория и практика социального управления: Словарь-справочник / Авт. Сост. Яськов Е.Ф. М.: Академия управления МВД России, 1997. 269 с.

133. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М: Дело, 1995.-462 с.

134. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова., Б.Л. Ерёмина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.-423 с.

135. Управление персоналом: Учебное пособие. Под ред. П.В.Шеметова. Новосибирск: Сибирское соглашение, 1999. 312 с.

136. Управленческое консультирование. В 2-х т. / Пер. с англ. М.: "Интерэксперт", 1992.-396 с.

137. Уткин Э.А. Курс менеджмента: учебник. М.: Зерцало, 1998. 448 с.

138. Уткин Э.А. Этика бизнеса. Учебник для вузов. М.: Издательство «Зерцало», 2000. 256 с.

139. Фатеев Н.М. Как провести социально — психологические исследования в коллективе органа внутренних дел. М.: «Щит-М», 1993. 176 с.

140. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации. М.: ЗАО «Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998.-352 с.

141. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности. М.: Высшая школа, 1995.-458 с.

142. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии: Учебник. М.: Высшая школа. 1999, 504 с.

143. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам.- М.: НОРМА -ИНФРА-М, 1998.-527 с.1.. Иностранные источники.

144. Aldrich Н. Organizations and Environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979.

145. Argyris C. Integrating the Individual and the Organization. N.Y.: John Wiley, 1964.

146. Bazerman M.H., Magliozzi Г., Neale M.A. Integrative Bargaining in a Competitive Market // Organizational Behavior and Human Decision Processes. Academic Press, Inc., 1985.

147. Blake R.R., Mouton J.S. Building a dynamic corporation through grid organizational development. Reading, Addison-Wesley, 1969.

148. Brown A. Organizational Culture. London: PITMAN Publishing, 1995.

149. Brown L.D., Brown J.C. Organizational microcosms and Ideological Negotiation. In M.H.Bazerman, RJ.Lewicki (Eds.) Negotiating in organizations. Beverly Hills: Sage, 1983.

150. Burns J.M. Leadership. N.Y.: Harper & Row, 1978.

151. Butler A. J. P. Police Management L., 1993.

152. Child J. Culture, Contingency and Capitalizm in the Cross-National Study of Organizations. In B.Staw, L.L. Cummings (Eds.) Research in Organizational Behavior. Greenwich, 1984.

153. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The rites and rituals of corporate life. Reading: Addison-Wesley, 1982.

154. Degot V. L'enterprise comme systeme culturel/Revue française de gestion. P., 1985, №52-64.

155. Denhardt R.B. In the Shadow of Organization. Lawrence, KA: Regents Press, 1981.

156. Durkheim E. The Division of Labor in Society. London: Macmillan, 1934.

157. Evered R. The Language of Organization: The Case of the Navy. In L.Pondy et al. (Eds.) Organizational Symbolism. Greenwich, CT: JAI Press, 1983.

158. Fayol H. General and Industrial Management. London: Pitman, 1949.

159. Freeman J., Hannan M.T. Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations// American Journal of Sociology, 6, 1983.

160. Frost P. G. et al. Organizational Culture. Sage, London, 1985.

161. Galbraith J.R. Organization Design. Reading, MA: Addison-Wesley, 1977.

162. Garfmkel H. Studies in Ethnometodology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1967.

163. Gimpi M.L., Dakin S. Management and Magic. New Zealand: University of Canterbury, 1983.

164. Gioia D.A. Symbols, scripts, and sensemaking: creating meaning in the organizational experience. In Sims H.P., Gioia D.A. (Eds.) The thinking organization. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.

165. H. Igor Ansoff. Strategic Manegement. New York: Wiley, 1979.

166. Harris P.R., Moran R.T. Managing Cultural Differences. Gulf Publishing Company, 1991.183,184,185,186,187,188,189,190191192193194,195196197,198199,

167. Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills (London), SAGE Publications, 1980. Kilmann R.H., Saxton M.J., Serpa R. (Eds.) Gaining Control of the Corporate Culture. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

168. Maslow A.H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review, 50, 1943.

169. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. N.Y.: Macmil-lan, 1933.

170. McGregor D. The Human Side of Enterprise. N.Y.: L., I960. Michon C., Stern P. La dynamisation sociale. P.: Ed. d'organisation, 1985. Mohan M.L. Organizational communication and cultural vision. Albany: State University of New York Press, 1993.

171. Mooney J.C„ Reiley A.P. Onward Industry. N.Y.: Harper&Row, 1931. Morehead G. Griffin R. Organizational Behavior. Houghton Mifflin Company, 1992.

172. Morgan G. Rethinking Corporate Strategy: A Cybernetic Perspective // Human Relations, 36, 1983.

173. Morgan G. Images of organization. Sage Publication, Inc., 1986.

174. Mozehead G., Griffin R. Organizational Behavios. Houghton Mifflin Company, 1992.

175. Negotiating in organizations. M.H.Bazerman, RJ.Lewicki (Eds.) Beverly Hills: Sage, 1983.

176. Pascale R., Athos A. The Art of Japanese Management. N.Y.: Warner Books, 1981.

177. Pitre E., Sims H.P. The Thinking Organization: How Patterns of Thought Determine Organizational Culture.

178. Pondy L.R., Frost P., Morgan G., Dandridge T. (Eds.) Organizational Symbolism. Greenwich, CT: JAI Press, 1983.

179. Posner B.Z., Schmidt W.N. Managers and ethics. Paper presented at Symposium "Current Empirical Perspectives on Business Ethics and Values", Academy of Management Meetings, August, 1982.

180. Riley P. Spinning on symbolism: The spinning metaphor and dialectical tensions. Special Issue: Organizational symbolism // Journal of Management, Vol.11, 1985.

181. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. Richard D.Irvin, Inc., 1985.

182. Schein E. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

183. Shein E. Organizational Psychology. Prentice Hall International Editions. 1988.

184. Schein E. How Culture Forms, Develops, and Changes//Gaining Control of the Corporate Culture. San Francisco: Jossy-Bass,1992.

185. Schneider B. (Ed.) Organizational climate and culture. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

186. Seilitz C, Jahoda M., Deutsch M., Cook S.W. Research Methods in Social Relations. N.Y., 1966.

187. Shafritz J.M., Ott J.S. (Eds.) Classics of Organization theory. Pacific Grove: Brooks/Cole, 1992.

188. Sims H.P., Gioia D.A. (Eds.) The thinking organization. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.

189. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis //Administrative Science Quarterly, V.28, 1983.

190. Taylor F. W. Principles of Scientific Management. N.Y.: Harper & Row, 1911.

191. Trewatha R., Newport M.G. Management. Functions and Behavior. Dallas, 1979.

192. Turner B.A. Exploring the Industrial Sub-Culture. London: Macmillan, 1971.

193. Van Mannen J., Berly S.R. Occupational Communities: Culture and Control in Organizations. In B.Staw, L.L. Cummings (Eds.) Reseach in Organizational Behavior. Greenwich, CT: JAI Press, 1984.

194. Weber M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. N.Y.: Bedminster, 1968.

195. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. London: Oxford University Press, 1947.

196. Weick K.E., Bougon M.G. Organizations as cognitive maps:- charting ways to success and failure. In Sims H.P., Gioia D.A. (Eds.) The thinking organization. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.

197. Wilpert B. Organizational Behavior // Annual Review of Psychology, V.46, 1995.

198. Zaieznik A., Kets de Vries M. Power and the Corporate Mind. Boston: Houghton Mifflin, 1975.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>