



005014769

На правах рукописи

УРМИНА Ирина Александровна

**ТЕОРЕТИКО-КУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ
СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Специальность 24.00.01 – Теория и история культуры

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора культурологии

12 МАР 2012

Москва

2012

Работа выполнена в Институте социальной и культурной антропологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственная академия славянской культуры»

Научный консультант: доктор философских наук,
профессор Э.А. Орлова

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
профессор А.Я. Флиер
доктор социологических наук,
профессор А.В. Тихонов
доктор культурологии
О.Б. Сладкова

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Российский университет дружбы народов»

Защита состоится 21 марта 2012 г. в 11 часов на заседании Диссертационного совета Д 212.044.01 при ФГБОУ ВПО «Государственная академия славянской культуры»

Адрес: Москва, 125362, ул. Свободы, д. 8, к. 4, стр. 1.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Государственная академия славянской культуры»

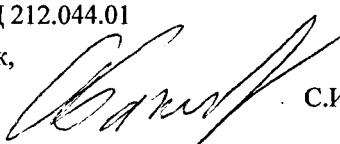
Автореферат разослан «15» февраля 2012 г.

Ученый секретарь

Диссертационного совета Д 212.044.01

кандидат философских наук,

профессор ГАСК



С.И. Бажов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования: В современных условиях глобальных социальных и культурных изменений формы организаций и типы организационных структур должны отвечать высокой степени сложности и динамики жизни общества. На уровне изучения организаций наряду с формально предписанными функциональными связями всё большее внимание и в социальных науках, и в практике уделяется межличностным отношениям между её членами. Все большему сомнению подвергается представление о действенности традиционного управления персоналом, предполагающего опору на стандартные схемы функционально взаимосвязанных действий (жёсткое планирование, бюрократический надзор, санкции за их нарушение), подчёркивается значимость личностных компонент, связанных с так называемым самоконтролем (повышение личной ответственности, делегирование полномочий и определённая свобода действий, поощрение и т.д.). В постиндустриальную эпоху организация как единица системы общественного разделения труда становится носителем инновационно-предпринимательского направления развития. Члены организации перестают быть просто объектом воздействия со стороны руководителей, заинтересованных в экономическом росте и развитии. Перед ними открываются возможности социального участия в делах организации, выработке значимых для неё решений, что существенно расширяет спектр побуждений к труду.

Известно, что действия людей в пределах организации полностью формализовать нельзя, поскольку их интересы не исчерпываются организационными целями, а участие в совместной деятельности не ограничивается лишь функциональными ролями. Динамические интеракционные процессы, включающие взаимодействия и коммуникации, порождают не только формальные, но и неформальные отношения, состояние и соотношение которых определяют организационную культуру. Особенности функционирования современной организации зависят не только от её формальной структуры, но и от этих отношений между членами организации. В контексте данной работы формальные и неформальные отношения рассматриваются как обусловленные

взаимным наложением специфичных для их субъектов функционально-нормативных предписаний и культурных характеристик; формальных связей между функциональными ролями и межличностными отношениями; а также положения людей в организационной структуре и в социальной стратификации.

Современный историко-культурный период, называемый постмодерном, принято характеризовать наличием открытых форм отношений и взаимодействий, когда индивид попадает во множество разнородных ситуаций с различными социокультурными кодами, не принимая как единственно истинный какой-либо из них и относительно свободно перемещаясь из одной ситуации в другую, более привлекательную. Об этом же свидетельствуют результаты исследований современной организации: её члены могут вступать в разные сочетания отношений и соответственно полностью не идентифицируют себя с декларируемыми руководством целями и ценностями, функциональными ролями. Сегодня часть социологов считает, что пессимизм, социальная атомизация людей, агрессивность или депрессия, равнодушие – все эти черты культуры постмодерна – результатируются в снижении экономической эффективности современных организаций. В этом случае, с точки зрения культурологического подхода к изучению современной организации, необходимой становится интеграция общеорганизационных и индивидуальных целей на основе общей «договорённости» акторов. Её составляющими становится не только эффективное выполнение необходимых целевых функций, соблюдение формальных (технико-технологических) условий профессиональной деятельности, но и предоставление социокультурных условий для реализации определённых индивидуальных запросов, интересов и ожиданий её членов. Если между интересами персонала и целями, провозглашаемыми руководством организации, достигается относительное равновесие, то выигрывают обе стороны.

Социокультурный, а не технократический подход наиболее соответствует положению дел в современной организации и позволяет выделить основания для формирования таких отношений между её членами, которые способствуют решению проблем инновационных изменений в рамках общих тенденций развития российского общества. При этом, признавая значимость ранее сложившихся теоретических подходов к изучению организаций как единицы системы общественного разделения труда, следует рассматривать совместную деятельность людей в её рамках с культурологической точки зрения, т.е. принимать во внимание не только её структуру, но и культурное содержание.

Степень разработанности темы исследования. В настоящее время существует обширная литература, посвящённая функционированию организаций, особенностям её развития. В рамках классического подхода её изучали Ч. Барнард, А.А. Богданов, М. Вебер, Г. Гантт, Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет, Э. Дюркгейм, М. Кук, К. Маркс, А. Смит, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон и др. Неоклассические теории разработали П. Друкер, М. Крозье, Б. Люссаго, Г. Минцберг, Г. Саймон, А. Слоан. В рамках концепции «человеческих отношений» – К. Арджирис, У. Беннис, Д. Макгрегор, Э. Мейо, Ф. Ротлисбергер, Ф. Херцберг, советские учёные А.К. Гастев, П.М. Керженцев. Модель организации как социальной системы или «естественной социальной организации» предлагали Ч. Барнард, А. Гоулднер, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Спенсер. На основе концепций Л. фон Берталанфи, Э. Гоулднера, Р. Мертона, Т. Парсонса, Т. Питерса и Р. Уотермена, социотехнический подход сформировали Д. Вудворд, Р. Дабин, П. Лоранж, С. Мортон, А. Райс, Д. Томпсон. Его же придерживаются ведущие российские исследователи проблем социальной организации и организационного развития В.С. Дудченко, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан, В.В. Щербина и др. Ситуационный подход разработали Т. Бернс, Д. Вудворд, У. Гомберг, Г. Кунц, П. Лоуренс и Д. Лорш, О. Моргенштерн, Д. фон Нейман, М. Фоллет, Т. Парсонс, Р. Стогдилл Д. Сталкер, Д. Пью, Д. Хиксон, используют В.С. Дудченко, А.И. Пригожин, Г.П. Щедровицкий, В.В. Щербина и др. Интеракционистскую модель предлагают Г. Блумер, Д. Марч, Г. Саймон. Теорию организационных изменений разработали Р. Бекхард, К. Левин, Д. Надлер и М. Ташмен, Р. Харрис, системную концепцию реинжиниринга – Б. Мэйон-Уайт и Д. Коттер, М. Хаммер, Д. Чампи, Д. Харрингтон, организационные проблемы изучали Р. Бекхард и Д. Глейчер, Р. Мертон, А.И. Пригожин, Я. Станишкис, В.В. Щербина. Проблемы принятия организационных решений анализируют П. Гудман и Л. Спроул, Д. Джраффи, Д. Р. Лорд и К. Майер, Ф. Шорт-младший и Л. Кларк и многие другие.

Но на основе этих теорий в рамках структурно-функциональной парадигмы нельзя выявить ни движущие силы, которые обуславливают динамику процессов взаимодействия, ни механизмы их реализации в различных социокультурных ситуациях деятельности организаций.

В теориях управления можно выделить классические, основой которых являются теории М. Вебера, О. Вильямсона, Л. Гулика, Р. Девиса, П. Друкера, Д. Дина, А. Лорена, Д. Макгрегора, Г. Минцберга, В. Ньюмэна, Т. Питерса, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Г. Эмерсона; теории человеческих ресурсов Д. Макгрегора, Ф. Херцберга; «человеческих отношений» – К. Арджириса, Р. Блейка, Э. Мейо и др. Теории организационной мотивации разработаны Д. Адамсом, В. Врумом, Л. Портером

и Э. Лаулером. Системный подход разработан Д. Маккинси и Б. Хендерсоном. Психологический аспект управления раскрыт в теории М. Фоллет, бихевиористский подход отражён в работах Д. Макгрегора, А. Маслоу, Р. Лайкера и др. Эмпирический подход предлагается М. Альбертом, П. Друкером, Р. Месконом, В. Оучи, А. Стриклендом, Р. Фелкомом, Ф. Хедоури. Анализ эффективности управления как теоретического понятия осуществлён отечественными учёными А.Н. Авериным и Ю.П. Авериным, Г.В. Атаманчуком, В.Г. Афанасьевым, Д.М. Гвишиани, Т.И. Заславской, В.Г. Подмарковым, В.М. Шепелем и др. Комплексный подход к понятию управления представлен в работах известных российских социологов В.С. Дудченко, А.Г. Здравомыслова, Ю.Д. Красовского, Н.И. Лапина, Н.Ф. Наумовой, А.И. Пригожина, В.Н. Стадниченко, А.В. Тихонова, С.Д. Фролова, О.И. Шкарата, В.А. Ядова.

Современные теории управления организацией включают значимость социальных и культурных факторов для повышения её эффективности. Это и эмпаузмент (У. Беннис, Р. Кантер, Е. Лаулер, Т. Питерс и Н. Остин, П. Садлер, Э. Стюарт), и трансформационный менеджмент и лидерство Б. Басса и Б. Авolio, Н. Тиши и М. Деванны, и так называемый позитивный подход к управлению (*appreciative management*), который развили В. Беннис и П. Бидерман, Д. Куперридер, С. Шривастава. Кросскультурный аспект управления изучали П. Делизи, П. Мелессен, М. Петерсон, Л. Смирчич, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофтеде, Э. Шейн; символические аспекты менеджмента выделили Т. Дил и А. Кеннеди, внутреннее предпринимательство (*intrapreneurship*) раскрыто как эффективное М. Веггеманом, Х. Менцелем, Р. Крауссом и др.

Влияние культуры организации на её эффективность с социально-технологической точки зрения изучали российские ученые Ю.П. Аверин, В.П. Бабинцев, О.С. Виханский, В.С. Дудченко, П.Ю. Ерофеев, Ю.Д. Красовский, В.Н. Макаревич, А.И. Наумов, В.И. Патрушев, А.И. Пригожин, В.В. Щербина. Организационную культуру изучали Ю.Д. Красовский, А.М. Логгинов, Б.З. Мильнер, Н.Н. Могутова, Л.С. Савченко, Т.О. Соломанидина, З.А. Чернышева и др. Лидерство как инструмент управления организацией изучали А.Л. Ершов, В.П. Исаенко, О.А. Никитина, Ю.М. Резник, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский и др.

Но возможности целенаправленного регулирования социокультурных отношений в условиях проблемных ситуаций изучены недостаточно, как и вариативность поведенческих характеристик членов организации в зависимости от динамики их статусного и ролевого положения. В проблемных ситуациях, в том числе инновационного характера, с точки зрения теории социальных систем, организационные трансформации

обычно сопровождаются деконструкцией структурных порядков, неопределенностью распределения функций, общей аномией. Однако если это рассматривать с культурологической точки зрения, то отношения между членами организации не разрушаются, а приобретают поисковый характер, способствуя высвобождению и использованию её потенциала или ресурсов, необходимых для решения новых проблем и задач. В этом случае в центре исследовательского внимания оказываются не только социальный, но и культурный аспекты отношений (формальных и неформальных) между членами организации, представленные через упорядочение процессов социальных взаимодействий и коммуникаций культурными средствами.

Социальные отношения изучали М. Бубер, Г. Марсель, Л. Фейербах, Э. Фромм, отечественные учёные М.М. Бахтин, Г.С. Батищев и др. К теме социальных отношений, связей и взаимодействий относятся работы следующих российских учёных: Т.З. Адамьянц, И.В. Бестужев-Лада, Г.Д. Блауберг, З.Т. Голенкова, А.Б. Гофман, И.Ф. Девятко, Т.М. Дридзе, Э.М. Коржева, Н.И. Лапин, Н.Ф. Наумова, Э.А. Орлова, Е.И. Пронина, Ю.М. Резник, М.В. Садовский, В.В. Семенова, Д.К. Танатова, Н.Е. Тихонова, Ж.Т. Тощенко, Г.А.Чередниченко, С.Э. Шереги, В.Н. Шубкин, М.В. Юдин, В.А. Ядов и др. Процессы социального взаимодействия раскрыты в теории обмена Д. Хоманса, символического интеракционизма Г. Блумера, Д. Мида, Т. Шибутани, феноменологии Э. Гоффмана.

Однако все эти теории не отражают динамику функциональных и структурных связей между членами организации на разных её уровнях с точки зрения культурных значений вариаций взаимодействия и коммуникаций. Не оценивается и характер взаимовлияния национальной, профессиональной и организационной субкультур, наследником, носителем и пользователем которых является каждый член организации.

Культурологический подход к исследованию позволяет раскрыть сущность социокультурных отношений в современной организации, выделить характеристики организации как объекта изучения, позволяющие наблюдать динамику отношений между социально-структурными и культурными переменными.

Понятию культуры уделяли специальное внимание К. Маркс, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Г. Зиммель. Позже Т. Парсонс в рамках теории социального действия выделил культуру как одну из трёх основополагающих систем, а две другие составляют общество и личность. Связь и взаимное влияние культурных и социальных переменных изучали также культурологи, антропологи, этнографы, лингвисты, философы, социологи. Культуры Д. Белл, Р. Барт, Э. Бёрджесс, К. Гиртц, А. Грамши, Ж. Деррида, В. Дильтея, Г. Зиммель, Ч. Кули, К. Леви-Стросс, С. Липсет,

Б. Малиновский, М. Маклюэн, К. Манхейм, Р. Мертон, Д. Мид, Ч. Миллс, М. Мосс, Р. Парк, А. Рэдклифф-Браун, Д. Рисман, В. Тёрнер, Ф. Тенбрук, Р. Уильямс, Ф. де Соссюр, М. Фуко, Э. Шилз, А. Шюц и др.

Интересными для темы исследования представляются современные концепции культурных социологов Д. Александера, Д. Адамс, Р. Айермен, З. Баумана, Э. Биндер, Г. Блума, Ж. Бодрийяра, П. Бурдье, Д. Боган, П. дю Га, Э. Гидденса, А. Глезер, П. Гилроя, В. Грисвold, П. Димаджио, Л. Джейнс, К. Кнорр-Гетины, Д. Крэйн-Херве, Д. Кристевой, Д. Кэрролла, Т. Линдлофа, М. Ламон, Х. Маккея, К. Негус, Р. Ноггартга, Г. Полок, Б.Д. Ритцера, Э. Свидлер, М. Сомерс, Я. Сойсал, Д. Сперберса, Б. Тайлора, Э. Томпсона, П. Уиллиса, Д. Фиске, С. Холла, М. Шадсона, П. Штомпки и др.

Наиболее яркими представителями культурологии в России являются С.С. Аверинцев, А.И. Арнольдов, О.Н. Астафьева, Г.С. Батищев, И.М. Быховская, А.Б. Гофман, М.Н. Громов, В.Е. Давидович, Ю.А. Жданов, Н.С. Злобин, Л.Г. Ионин, М.С. Каган, Н.И. Киященко, Л.Н. Коган, И.В. Кондаков, С.А. Кравченко, Т.Ф. Кузнецова, И.К. Кучмаева, М.П. Крылов, Э.С. Маркарян, В.М. Межуев, Э.А. Орлова, А.А. Пелипенко, К.Э. Разлогов, В.Н. Растворгуев, М.В. Силантьева, А.Ю. Согомонов, А.Ф. Филиппов, А.Я. Флиер, Ю.У. Фогт-Бабушкин, В.И. Шамшурин, Е.Н. Шапинская, А.И. Шендрик, И.Г. Яковенко и др.

Следует подчеркнуть, что научно-познавательные особенности культурологии способствуют наиболее полному анализу функционирования современной организации как социокультурного объекта, а сочетание оснований теории культуры и социологии культуры позволяют определить на микроуровне взаимное влияние структуры и динамики этой социальной системы, связей между её функциональными составляющими, с одной стороны, и соответствующих культурных форм – с другой.

Обоснование темы исследования: Особенности функционирования любой организации зависят не только от её формальной структуры, но и от отношений между её членами, обусловленными наложением специфичных для них функционально-нормативных предписаний и культурных характеристик; связями между функциональными ролями и межличностными отношениями; положением людей в организационной структуре и социальной стратификации¹. В рамках организации происходит оценка как общих, так и специфических качеств индивидов, контроль их вертикальной циркуляции, корректировка

¹ Орлова Э.А. Концепция социокультурного пространства: познавательные возможности // Личность. Культура. Общество. 2007. № IX. Вып. 3 (37). С. 96-112.

ложных представлений, притязаний и необоснованных амбиций, распределение и перераспределение по разным группам. При этом социальная значимость организации в плане контроля социальной циркуляции и распределения индивидов не подвергается сомнению². Люди в силу социальной природы нуждаются в таком окружении, где не только поддерживаются стабильные функциональные связи, но и сохраняется культурная идентичность каждого, благодаря разделаемым представлениям, ценностям и нормам. Соответственно, в процессе функционирования организации социокультурные отношения между индивидами специально и непреднамеренно формируются, развиваются и адаптируются к меняющимся условиям под воздействием внутренних и внешних факторов.

Глобализация и активное развитие современных организаций разного вида породили новые формы и методы управления, основанные на объединении социальных и культурных измерений (*appreciative management, empowerment, transformational leadership, symbolic management, intrapreneurship* и т. д.). Однако пока не существует эффективного исследовательского инструментария, позволяющего прогнозировать влияние не только социальных, но и культурных факторов на эффективность процесса управления. Сегодня недостаточно разработан язык его социокультурной интерпретации с точки зрения организации социального взаимодействия и коммуникаций в различных ситуациях функционирования: от рутинной до проблемной. Не выявлена взаимосвязь социальных и культурных возможностей целенаправленного регулирования социокультурных отношений, вариативность поведенческих характеристик членов организации и их признаков в зависимости от динамики статусного и ролевого положения. Современные социологические организационные теории не позволяют объяснить вариации стратегий управления, поскольку в их рамках не разделены представления о его структурных (системных) связях между членами организации и культурном содержании этих связей. Во внимание принимается лишь рационально организованное институционально предписанное целедостижение, связанное со структурно-функциональными императивами, но не учитываются межличностные отношения людей, выходящие за рамки нормативных установлений и декларируемых целей. Недостаточное внимание к ситуативному распределению социокультурных паттернов препятствует изучению динамики поведения членов организаций. Стало очевидным, что привычная организационная

² Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов; пер. с англ. М.: Политиздат, 1992.

формализация как главное средство рационализации отношений между членами организации уже не может считаться достоверно отражающей разнонаправленные сетевые связи, а также их результаты в различных ситуациях не только проблемного, но и рутинного характера. В этих условиях невысокой оказывается точность объяснения и прогнозирования кризисных состояний, обусловленных одновременной напряжённостью экономических, социально-организационных и символических отношений между людьми в рамках и организаций, и общества.

Социокультурные отношения между членами организации сегодня определяются как продукт функциональных взаимодействий и межличностных отношений, а не выражение объективного естественного порядка. В периоды трансформаций, предполагающих изменения инновационного характера, наиболее рациональными с точки зрения культурологии являются конструктивные позитивные социокультурные отношения между членами организации, задаваемые организационными нормами и правилами, с одной стороны, и не противоречащие сложившимся на уровне межличностных отношений «нравам и обычаям» – с другой. Они – если исходить из того, что организация по своей природе имеет естественную ориентацию на упорядоченность – способствуют преодолению устаревших культурных стереотипов и параллельному формированию и укреплению новых.

Наиболее целесообразным в этом случае представляется совместить культурологический и социологический способы исследования, что позволяет наиболее полно раскрыть сущность социокультурных отношений в современной организации. Именно с позиций культурологии можно раскрыть особенности организации как объекта, в котором наблюдаемы как формальные структурные связи, так и динамика отношений, которые определяются в культурных терминах и формируются, развиваются и адаптируются в меняющихся условиях под воздействием внутренних и внешних факторов. Иными словами, изменчивость совместной активности людей в этих теоретических рамках рассматривается в социально-структурном и культурном измерении.

Проблема: Общепринятые социологические теории организаций и управления перестали соответствовать содержанию тех проблем, которые приходится решать в рамках современных институциональных структур. В то же время за последние десятилетия был разработан целый ряд концептуальных моделей, включающих описание и объяснение истоков проблем и возможных путей их решения. Однако в рамках этих моделей не учитывается микродинамика социокультурных отношений и не выявлена роль культурной переменной в регулировании этих процессов.

Гипотеза исследования:

Концепция конструктивных позитивных социокультурных отношений в проблемных ситуациях позволяет включить в программу диссертационного исследования как культурную переменную, так и микродинамику процессов, происходящих в современной организации.

Цели исследования:

1. Построение теоретической модели формирования позитивных конструктивных отношений между членами современной организации как основы для её эффективной деятельности в проблемных ситуациях.

2. Определение оснований, движущих сил и механизмов социокультурного взаимодействия в рамках позитивных конструктивных отношений на разных стадиях процесса.

Задачи исследования:

Теоретические:

1. Разработать культурологические теоретико-методологические основания исследований социокультурных отношений в современной организации в рутинной и проблемной ситуациях как результата процессов взаимодействий и коммуникаций её членов.

2. Выявить ситуативное распределение статусов и ролей в структуре формальных и неформальных коммуникаций в структуре организации. В этих рамках определить как социальные, так и культурные факторы, механизмы и движущие силы организационных изменений.

3. Разработать концепцию позитивных конструктивных социокультурных отношений в современной организации как основы для повышения её эффективности за счёт использования внутренних ресурсов, обосновать функциональные и коммуникативные особенности этих отношений в проблемных ситуациях.

Задачи эмпирических исследований:

1. Осуществить семантический анализ процесса социокультурного взаимодействия в различных фундаментальных парадигмах и на разных его стадиях с целью оценки его преднамеренных и непреднамеренных последствий, возможных конечных результатов.

2. С помощью экспертного опроса выявить ключевые признаки и показатели социальной эффективности конкретного типа организаций (библиотеки) в проблемной ситуации на базе эмпирического исследования.

Прикладные задачи:

1. Диагностировать текущее состояние и социокультурную микродинамику организации на основе признаков и показателей, разработанных в ходе эмпирического исследования.

2. Определить социальную эффективность современной организации на основе модели позитивных конструктивных социокультурных отношений.

3. Построить технологическую схему генеральных функций лидерства, способствующего формированию конструктивных позитивных социокультурных отношений в проблемной ситуации.

Объект исследования: Современная организация в социально-структурном и культурном измерениях.

Предмет исследования: Социокультурные отношения в современной организации в условиях проблемной ситуации.

Теоретическая и методологическая основа исследования.

Диссертационное исследование базируется на фундаментальных положениях культурологии и социологии культуры. Для определения условий и устойчивых структур формально предписанных и эффективных способов взаимодействия и коммуникаций членов организации, динамики отношений и связей между ними в процессах совместного целедостижения используются методы: структурно-функциональный в его социологическом варианте; структурный и функциональный в их культурно-антропологической интерпретации, проблемно-сituативный в его социокультурном динамическом аспекте. Таким образом, механизмы формирования, поддержания и трансляции процессов взаимодействия и коммуникации между членами современной организации в ситуациях рутинного и проблемного характера рассматриваются с точки зрения социокультурной микродинамики.

Эмпирическая база исследования.

1. Эмпирическое исследование информационной модели социального взаимодействия в процессе сравнительного семантического анализа осуществлялось автором диссертационного исследования в рамках общей работы Института социальной и культурной антропологии Государственной академии славянской культуры по изучению социокультурной реальности в 2006-2010 гг. (директор ИСКА ГАСК Э.А. Орлова, д.ф.н., профессор).

2. Эмпирическое исследование социальной эффективности работы современных организаций на примере российских библиотек (ли-лотный проект в двух регионах России, экспертный опрос специалистов и руководителей) автор исследования осуществила в рамках реализации Национальной программы поддержки и развития чтения на базе Межрегионального центра библиотечного сотрудничества при поддержке Министерства культуры РФ и содействии Программы ЮНЕСКО «Информация для всех» в 2008-2009 гг. (директор МЦБС Е.И. Кузьмин).

Научная значимость и новизна исследования.

С точки зрения социокультурного подхода к изучению современной организации основной проблемой следует считать поиски возможностей координировать общеорганизационные и индивидуальные цели её участников на основе определённого рода «договоренности» по поводу, с одной стороны, эффективного выполнения необходимых целевых функций, с другой – соблюдения формальных (технико-технологических) социально приемлемых условий совместной активности в рамках организации и предоставления социокультурных возможностей для реализации определённых запросов, интересов и ожиданий её членов. Если между интересами индивида и целями организации достигается относительное равновесие, то выигрывают обе стороны. Результатом динамических интеракционных процессов, включающих взаимодействия и коммуникации, становятся формальные и неформальные отношения, состояние и соотношение которых, в свою очередь, является отражением сложившейся в организации ситуации. Особенности функционирования организации зависят не только от её формальной структуры, но и от этих отношений, которые обусловлены взаимным наложением специфичных для них функционально-нормативных предписаний и культурных характеристик; формальных связей между функциональными ролями и межличностными отношениями; а также положения людей в организационной структуре и в социальной стратификации.

Научная значимость.

1. Исследование выполнено в междисциплинарной области культурологии и социологии культуры. Отношения между членами современной организации представлены как результат процессов взаимодействий и коммуникаций с точки зрения их социокультурного содержания, понятию социального взаимодействия придана социокультурная теоретическая определённость за счёт наполнения культурным содержанием его фундаментальных социальных форм.

2. Осуществлён теоретико-культурный анализ современной организации как искусственной открытой социокультурной системы. В этом случае структурно-функциональные характеристики, необходимые для эффективного решения организационных проблем, дополняются представлением о социокультурном содержании функциональных и структурных связей.

3. Проведён анализ оснований формирования формальных и неформальных отношений как результата интеракции между членами организации и уточнены представления об их динамике в проблемных ситуациях. Выделены и теоретически обоснованы формы процессов трансляции, освоения и практического использования социокультурного

опыта членами организации на уровне межличностных контактов в неформальных коммуникативных сетях, где происходит обмен информацией на символико-дискурсивном уровне.

4. В условиях неопределённости проблемной ситуации выделены и теоретически обоснованы системообразующие характеристики, направленность, стадии социокультурного взаимодействия в организации, его движущие силы и механизмы поддержания в зависимости от организационных приоритетов и сценариев, соответствующих типичным социально значимым ситуациям и культурным кодам их реализации, определяющим семантический аспект совместной активности. В этом теоретическом контексте поведенческие характеристики акторов интерпретируются с точки зрения возможных последствий взаимодействия в разных ситуациях и на разных стадиях процесса.

5. В ходе культурологического анализа выявлены предпосылки формирования позитивных конструктивных социокультурных отношений как основы для повышения эффективности организации за счёт использования её внутренних ресурсов. На основе результатов эмпирического исследования – семантического анализа базовых парадигм социокультурного взаимодействия – обосновывается выбор той из них, которая оказывается наиболее эффективной для формирования позитивных конструктивных организационных отношений в проблемных ситуациях.

Новизна и теоретическая значимость работы.

1. Впервые разработана теоретическая модель формирования социокультурных отношений в современной организации *на основе разделения её социально-структурного и культурно-содержательного измерений*. Соответственно, эти отношения представлены как результат интеракции, в рамках которой *аналитически различаются понятия социального взаимодействия и коммуникации*. Нормативные ориентации и парадоксы фундаментальных форм социального взаимодействия (консолидация, конфликт, переговоры) рассматриваются как основания для формирования *структурно-функциональных связей (социальное измерение)* и *содержания соответствующих отношений (культурное измерение)* в организации в рутинных и проблемных ситуациях.

2. Впервые в рамках структуры организации выявлено ситуативное распределение статусов и ролей, формальных и неформальных коммуникаций, раскрыты факторы, механизмы и движущие силы организационных изменений. Соответствующие аналитические процедуры осуществлялись в контексте *разделения понятий организационного и корпоративного уровней культуры организации. Концепция позитивных конструктивных социокультурных отношений* в современной организации предложена как основа для повышения её эффективности за счёт

использования внутренних ресурсов, обоснованы функциональные и коммуникативные особенности этих отношений в проблемных ситуациях, надёжность и ответственность определены как их ключевые признаки.

3. Впервые осуществлён семантический анализ процесса социокультурного взаимодействия и коммуникативных актов в контексте фундаментальных парадигм и на разных стадиях, определены преднамеренные и непреднамеренные последствия, возможные конечные результаты взаимодействия. Это позволяет выделить как общие характеристики, независимые от формы процесса, так и специфичные для парадигм консолидации, конфликта и переговоров – на различных стадиях его реализации: формирования, поддержания, изменения и завершения.

4. Впервые понятие эффективности современной организации раскрыто с социальной точки зрения, что требует использования не только количественных, но и качественных показателей: значимости (необходимости), полезности и привлекательности.

Положения, выносимые на защиту:

1. В условиях многомерности функционально-технологических связей в современной организации наряду с формальными отношениями следует большее внимание уделять межличностным или неформальным. Соответственно, при её изучении важно определить, насколько она ориентирована на общее благополучие её членов, в какой степени технократический рационализм в технологии управления персоналом сочетается с направленностью на удовлетворение личностных интересов и запросов. В таком контексте простого суммирования технологического и человеческого факторов функционирования современной организации недостаточно для понимания его форм, содержания и качества. Необходимо обратиться к культурологическому анализу, который наполняет культурным содержанием представление об организации как производной человеческих запросов, интересов и связанных с их реализацией взаимодействий, т.е. наполнить культурным содержанием фундаментальные формы социального взаимодействия. Соответственно, имеющиеся теоретические подходы к изучению организации как институциональной единицы необходимо дополнить её рассмотрением с точки зрения культурного содержания. Это позволит внести уточнения в изучение её динамики в ситуациях неопределенности и структурных изменений.

2. Подчинённость организации критериям только экономической эффективности в настоящее время следует дополнить ориентацией на социальную эффективность, а жёсткую структурированность и авторитарное единоличие заменить гибким реагированием на изменения во

внешнем окружении и коллективным управлением. Соответственно, рационалистические структурно-функциональные основания принятия организационных решений, которые перестали отвечать вызовам более широкого социокультурного контекста, следует дополнить культурными, существенно уточняющими стратегии организационной деятельности в проблемных ситуациях. Социальную эффективность современной организации можно оценивать с точки зрения количественных и качественных показателей: значимости (необходимости), полезности и привлекательности.

3. Для современной организации наиболее эффективной представляется позитивно-конструктивная парадигма руководства и управления, сочетающая прогнозную ориентацию, структурирование организационной динамики и конкретные мероприятия, где учитывается культурная неоднородность организации. Такой парадигме соответствует поощряющий стиль руководства и управления, который обосновывается в качестве одного из самых эффективных при решении организационных проблем.

Концепция позитивных конструктивных социокультурных отношений в современной организации является основой для повышения её эффективности в проблемных ситуациях за счёт использования внутренних ресурсов. Парадигма руководства и управления, ориентированная на поддержание позитивных конструктивных организационных отношений, предполагает, что руководители должны быть способны к определению проблемной ситуации в терминах объединения трёх названных выше ориентаций и оценки не только экономической, но и социальной эффективности принимаемых решений.

4. Процессы трансляции, освоения и практического использования социокультурного опыта членов организации осуществляются на уровне межличностных контактов в неформальных коммуникативных сетях, где происходит непосредственный обмен информацией. В сочетании с использованием нормативных возможностей формальных коммуникативных сетей современный менеджер и руководитель может эффективно регулировать организационные социокультурные отношения в проблемной ситуации, используя генеральные лидерские функции (организационная, мобилизационная и социализационная).

5. При изучении проблем современной организации и путей их решения ведущей теоретико-культурной позицией становится социально-драматургический или сценарный подходы. Задача управления в этом случае заключается в формировании социокультурных отношений, позволяющих совместить индивидуальные и организационные цели; управлять устойчивыми и меняющимися характеристиками организации;

принимать во внимание как организационные нормы, так и межличностные взаимодействия и коммуникации, допускающие определённые степени свободы действий членов организации. Это повышает надёжность организации и возможность рационально и оперативно использовать ситуационные преимущества централизации и децентрализации.

6. Все перечисленные выше положения в совокупности с разработанным понятийным аппаратом способствуют формированию социокультурного подхода к изучению совместной активности людей в рамках теоретической и прикладной культурологии.

Практическая значимость полученных результатов.

Результаты авторского эмпирического исследования социальной эффективности работы современных российских библиотек, оказавшихся в кризисной ситуации в результате текущих общественных преобразований, подтвердили обоснованность концепции позитивных конструктивных социокультурных отношений как основы для повышения эффективности современной организации. Во-первых, стало понятным, как это можно сделать за счёт использования её внутренних ресурсов. Во-вторых, выявились необходимость сочетания экономического (количественного) и социально-культурного (качественного) подхода к оценке эффективности работы организации. В последнем случае используются параметры социальной значимости (необходимости), полезности и привлекательности как организации для её членов, так и самого коллектива для организации. На этой основе появилась возможность стандартизации разработанной автором исследования методики экспертной оценки социальной эффективности работы библиотек и её использования в более широких рамках прикладных исследований. Работа будет и дальше осуществляться в рамках Национальной программы поддержки и развития чтения. Автор исследования предполагает также на базе Государственной академии славянской культуры продолжить семантический анализ тезауруса, относящегося к понятию социокультурного взаимодействия в ситуациях перехода от одной его парадигмы к другой. Это позволит разработать возможные сценарии реализации совместной деятельности людей в рамках организационного окружения.

Результаты исследования могут быть использованы в практических целях повышения эффективности различных типов организаций в условиях нестабильности и преобразований инновационного характера. Речь, в частности, идёт о разработке технологических приёмов поощряющего стиля руководства и управления, например, для системы высшего профессионального образования, трансформирующейся в связи с внедрением бакалавриата и магистратуры. Кроме того, материалы

диссертации составляют основу для авторских учебников, учебных пособий и курсов лекций по культурологии, социологии культуры, социологии организаций и т.д.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные положения диссертации докладывались на международных, всероссийских и региональных, научных, научно-практических конференциях. Основными из них являются: Пятая Всероссийская конференция «Национальная программа поддержки и развития чтения: проблемы и перспективы» 18 ноября 2011 года; Международный социальный конгресс «Россия и современный мир: социальные вызовы и стратегия инновационного социального развития» 25-26 ноября 2010 года; II Всероссийская научно-практическая конференция «Библиотеки, изда-тельства, книжная торговля и СМИ: влияние на круг чтения» 18 ноября 2010 года; Международная научно-практическая конференция «Молодёжь – культура – политика: историческая память и цивилизационный выбор» 27 ноября 2010 года; Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы разработки модели эффективной самоорганизации студентов вузов социально-гуманитарной направленности» 24 апреля 2010 года; IV Всероссийская научно-практическая конференция «Научное, экспертно-аналитическое и информационное обеспечение национального стратегического проектирования приоритетных национальных проектов и программ» 28-29 мая 2009 года; Всероссийская научная школа для молодёжи «Социальное развитие России: новые модели и направления» 26-29 сентября 2009 года; IX Международный научно-педагогический социальный конгресс «Глобальный кризис и социальная сплочённость российского общества» 8-9 июня 2009 года; IX Международный социальный конгресс «Страны БРИК в условиях глобального кризиса: потенциал и проблемы консолидации» 25-26 ноября 2009 года.

Публикации:

Результаты диссертационного исследования опубликованы в монографиях, научных журнальных статьях, тематических сборниках научных трудов, материалах конференций, учебниках и учебных пособиях. Всего по теме диссертации опубликовано 33 научные работы, в которых автору диссертационного исследования принадлежит 102,26 печатных листа, в том числе в рекомендованных ВАК изданиях – 13,21 печатных листа.

Структура диссертации:

Содержание диссертации изложено на 386 страницах. Работа состоит из введения, трёх глав, девяти параграфов, заключения, списка использованной литературы на 41 стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении диссертационного исследования обоснована актуальность темы, проанализировано состояние научной разработанности проблемы, определены объект, предмет исследования, сформулированы его цель и задачи, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, представлена аprobация.

В главе 1 «Теоретико-методологические основы социокультурного анализа отношений в современной организации» осуществлён анализ развития культурологии и теоретических подходов к изучению понятий организации и организационных отношений вплоть до настоящего времени.

В параграфе 1.1 «Культурология как теоретическое основание исследования современной организации» представлен развёрнутый анализ процесса сближения культурологического (культурно-антропологического) и социологического подходов к формам, структурам и содержанию совместного существования людей. Выделяются основные трактовки культуры, и одна из них (культура как содержание функциональных и структурных связей в рамках социальной системы) принимается как исходная для изучения социокультурных отношений в современной организации. Сделан вывод о том, что при изучении функционирования современной организации необходимо учитывать, во-первых, многомерность и неоднородность её социокультурного пространства; во-вторых, несовпадение обезличенных и нормативно определённых функций и реального исполнения их акторами – членами организаций в соответствии с различным характером социокультурных поведенческих стереотипов и моральных представлений, носителями и пользователями которых они являются. Автор исследования доказывает, что для определения возможности целенаправленного регулирования социокультурных отношений в современной организации за счёт внутренних ресурсов необходимо использовать микродинамический и ситуативный подходы к социокультурному анализу её функционирования, а также учитывать вариативность признаков и поведенческих характеристик её членов в зависимости от динамики их статусного и ролевого положения.

Параграф 1.2 «Развитие теоретических подходов к изучению современной организации» содержит развёрнутый анализ концепций и взглядов на функционирование организации, начиная от классических экономико-социальных теорий организации индустриального общества, неоклассических концепций, учитывающих «человеческий фактор» и «человеческие отношения», до современных теорий, ограниченно, но позволяющих анализировать динамические организационные факторы. В параграфе представлены также теории управления организацией в историческом измерении, что позволяет проследить развитие теоретических концепций в тесной взаимосвязи с развитием общества в целом и теоретических основ функционирования организации как системы. Анализ классических и современных теорий управления и организации, их социальных и культурных аспектов позволяет утверждать, что между ними существует теоретическая взаимосвязь. С социологической точки зрения в рамках обоих направлений предметом изучения являются социальные процессы функционирования и развития организации, а объектом – её элементы и структуры. Соответственно, их изучение возможно только во взаимосвязи.

Автор исследования обосновывает определение организаций как искусственных открытых сложных социокультурных систем и при изучении их проблем показывает преимущества ситуативного динамического подхода перед статическим структурным. В работе подчёркивается невозможность прогнозирования влияния культурных факторов на стиль менеджмента в рамках общераспространённых теорий управления в связи с тем, что недостаточно разработан язык социокультурной интерпретации управления с точки зрения регулирования социального взаимодействия и коммуникаций в различных ситуациях функционирования организации, от рутинной до проблемной. Для заполнения этих теоретических лакун необходимо использовать интегральный культурологический подход.

Параграф 1.3 «Предпосылки и основания формирования организационных отношений» содержит обоснование подхода к организации как социальному и культурному образованию, развёрнутый анализ организации как артефакта, её культурной составляющей как важного инструмента управления персоналом, а также развитие представлений о культуре организации.

На основании анализа теоретических и прикладных исследований культуры организаций автор исследования приходит к значимому с точки зрения темы работы заключению. Несмотря на то, что в течение нескольких последних десятилетий произошло очевидное изменение отношения к организации и организационному управлению, типологии

их культурных компонент не имеют теоретических оснований, границы применимости таких типологий не установлены, а концептуализации представляют собой смесь экономического детерминизма и психологии развития. Не изучается и социокультурная микродинамика в различных типах организаций. Иными словами, изменчивость совместной активности людей в их рамках не представлена ни в функциональных, ни в символических, в том числе, семантических терминах. Что касается вариаций формальных и неформальных отношений на разных структурных уровнях, то они вообще не исследуются.

В главе 2 «Формирование позитивных конструктивных социокультурных отношений в современной организации» автором исследования раскрыты особенности функционирования современных организаций в зависимости не только от их формальной структуры, но и от формальных и неформальных отношений внутри них. С этой целью осуществляется взаимное наложение специфичных для них функционально-нормативных предписаний и культурных характеристик; формальных связей между функциональными ролями и межличностными отношениями.

В параграфе 2.1 «Социокультурные отношения между членами организации: системный (структурно-функциональный) и сценарный (микродинамический) подходы» автор исследования представляет отношения между членами организации как результат процессов интеракции, представленной через понятия взаимодействий и коммуникаций, а концептуальному конструкту «социальное взаимодействие» придана социокультурная теоретическая определённость за счёт наполнения культурным содержанием его фундаментальных социальных форм.

Автор исследования подробно излагает основания и результаты системного анализа процессов социокультурного взаимодействия. Они объективируются вrationально обоснованных формальных и неформальных отношениях, способствующих повышению эффективности организации за счёт внутренних ресурсов взаимодействия и коммуникаций.

Организационные процессы вписаны автором исследования в определённые классы сценариев, соответствующие типичным социально значимым ситуациям и культурным кодам их реализации. Таким образом раскрывается семантический аспект совместной активности.

В работе представлена концепция социокультурного взаимодействия, имеющего начало, направленное движение и завершение в соответствующем социокультурном пространстве организации. Последнее определяется как сложившаяся структура отношений её членов между

собой и с внешним окружением; наборы нормативно предписанных и дополнительных функций; используемых артефактов. В совокупности всё это обеспечивает возможность реализации соответствующих процессов, направленных на поддержание структуры организации. Иными словами, условий и формы сложившихся отношений, связанных с выполнением социально предписанных функций и сохранением благоприятных связей с окружением.

С целью эмпирической проверки обоснованности используемого теоретического инструментария автором осуществлён семантический анализ тезауруса, относящегося к понятию социокультурного взаимодействия в пределах различных фундаментальных парадигм и на разных стадиях соответствующих процессов. Полученные результаты позволили выделить основания, движущие силы и механизмы для каждой из стадий процесса в контексте разных парадигм взаимодействия. В ходе исследования определилось содержание возможных отношений как результата социального взаимодействия на межличностном уровне. Соответственно, были предложены теоретические основания для интерпретации поведенческих характеристик акторов с целью определения возможных последствий этого взаимодействия в разных ситуациях и на разных стадиях процесса.

В параграфе 2.2 «Процессы социокультурного взаимодействия и коммуникаций в рутинных и проблемных ситуациях» автор исследования раскрывает понятия ситуации, жизненной ситуации, рутинной и проблемной ситуации. В отношении последней представлены её фундаментальные антропологические параметры, необходимые и достаточные с точки зрения социальных и культурных отношений между людьми: неопределенность, тревожность и напряженность в контексте организационных отношений. Выделены нормативные ориентации и парадоксы трёх фундаментальных форм социального взаимодействия (консолидация, конфликт, переговоры) как основания для формирования социальных и культурных отношений в организации при её уставившемся и проблемном состояниях.

Это позволяет автору доказать, что в ситуации нестабильности и структурных преобразований в современной организации наиболее эффективной представляется парадигма переговоров, которая связана с конструированием функционального порядка ситуации, дифференциацией ролевого поведения участников, рационализацией отношений между ними, основанных на признании участниками как общих, так и специфичных интересов и запросов. Это позволяет снизить напряженность ситуации, что подтверждается результатами семантического анализа социального взаимодействия, которые приведены ранее.

Параграф 2.3 «Концепция позитивных конструктивных социокультурных отношений в организации» содержит теоретическое обоснование концепции позитивных конструктивных социокультурных отношений как основы для повышения эффективности современной организации за счёт использования её внутренних ресурсов.

Теоретически выделены предпосылки формирования позитивных конструктивных отношений между членами современной организации как результата процессов взаимодействия и коммуникаций в рамках функционально-технологических и межличностных связей. В этом теоретическом контексте позитивная поддержка рассматривается как динамический культурный фактор.

Перечислены стадии формирования изменений организационных отношений в позитивном и конструктивном направлении, выделены препятствия их актуализации.

Надёжность определена как ключевой признак позитивных конструктивных социокультурных отношений, механизм её формирования раскрыт в контексте организационного взаимодействия. Её модель представлена в качестве культурной черты организации, а не с точки зрения психологических особенностей её членов.

Автор доказывает необходимость определения эффективности современной организации не только с экономической, но и социальной точки зрения, что требует использования как количественных, так и качественных показателей: значимости (необходимости), полезности и привлекательности.

В главе 3 «Регулирование организационных отношений в современной организации: позитивный конструктивный подход» выделены эффективные механизмы диагностики и регулирования формальных (нормативных) и неформальных отношений, базирующихся на активном включении всех членов организации в решение организационных проблем. Определены наиболее эффективные стили управления и руководства современной организацией в проблемной ситуации. На основании результатов эмпирического исследования доказана значимость позитивного конструктивного подхода к решению проблемных ситуаций кризисного характера. Эффективность работы организации в её экономическом (количественном) и социально-культурном (качественном) измерениях определяется в соответствии с критериями социальной значимости (необходимости), полезности и привлекательности как организации для её членов, так и самого коллектива для организации.

В параграфе 3.1 «Административное регулирование отношений: менеджмент и руководство – лидерство» автор исследования

обосновывает правомерность использования понятия менеджмента как административного управления в рутинных ситуациях. Для того чтобы выделить социокультурные аспекты управления в современной организации, в первую очередь, в проблемной ситуации с её нестабильностью и изменчивостью, автор выявляет и подробно анализирует типичные ситуации, обусловленные внутриорганизационными факторами и внешними обстоятельствами.

В связи с высокой частотностью возникновения внутренних конфликтов в этих условиях выделяются и структурируются по типам (символический и акционистский) и видам социальные и культурные источники конфликтных ситуаций. Это позволяет определить возможности успешного регулирования интеракций в их пределах.

В рамках административного регулирования организационных отношений определяются функциональные возможности его агентов – менеджеров с нормативных и функциональных позиций, т.е. в рутинных ситуациях и ситуациях переходного типа, связанных с организационными задачами, не имеющими стереотипного решения.

Автором раскрыты возможности символического менеджмента в современной организации, направленного на эффективное использование как формальных, так и неформальных коммуникационных сетей в организации. Это позволяет судить о возможностях поддержания специфических неформальных ролей и регулирования позитивных конструктивных организационных связей и отношений.

Для определения пределов использования таких возможностей с целью повышения эффективности функционирования современной организации в проблемной ситуации автор определяет существенные характеристики лидерства как общего управления инновационным развитием коллектива и, одновременно, как динамического регулирования отношений в его рамках с учётом конкретного социокультурного потенциала участников. В этом случае на первый план выходят не психологические способности индивида как лидера, а его социальные и культурные навыки принимать нетривиальные решения в неординарных условиях.

Автором исследования выделены и детально рассмотрены генеральные функции руководителя – лидера, необходимые для эффективного группового преодоления организационных проблемных ситуаций (организационная, мобилизационная и социализационная).

В рамках каждой парадигмы социокультурного организационного взаимодействия автор определяет типы функциональных действий лидера в зависимости от стадии проблемной ситуации и преобладающего группового типа реагирования на неё. Представлены регулятивные возможности всех трёх парадигм взаимодействия (консолидация,

конфликт, партнерство), необходимые для эффективного использования группового потенциала в разных вариантах поведения членов коллектива. На основании анализа определены предпочтительные стили руководства – лидерства и выявлены его функциональные возможности для успешного регулирования социокультурных отношений в пределах разных парадигм взаимодействия.

Для осуществления контроля и поддержки динамического потенциала коллектива организации или отдельной группы определяется совокупность необходимых факторов. К ним относятся воспроизведение групповой структуры и её функций, предупреждение отклонения от групповых норм и стереотипов, соблюдение пределов, в которых допускаются вариации поведения членов группы. С этих позиций автор определяет возможности предварительной диагностики руководителем базовых социокультурных типов реагирования (агрессивный, пассивный, конструктивный) членов организации или группы на проблемную ситуацию.

Для целей исследования, то есть определения возможностей целенаправленного регулирования отношений между членами организации в проблемной ситуации, автор представляет социокультурные типы их организационного поведения. Особое внимание уделяется групповому конструктивному типу реагирования, который характеризуется активным стремлением людей разрешить её без деструктивных последствий для себя и окружения за счёт взаимодействия с проблемообразующими факторами, комбинаций и перестройки отношений с ними.

Автор доказывает, что в сочетании с диагностикой проблемной ситуации, определением тенденций выбора цели, представлением о реальной и необходимой расстановке сил, анализом интересов и типов поведения людей руководитель современной организации имеет возможность определить предпосылки, условия, пусковые механизмы для осуществления эффективных стратегий взаимодействия и коммуникации.

В параграфе 3.2 «Поощряющий стиль руководства: стратегии позитивной конструктивной поддержки» автор рассматривает особенности поощряющего стиля руководства как отвечающего современным требованиям эффективности руководства и управления в организации. Речь идёт о формировании и поддержании позитивных конструктивных социокультурных отношений и организационного окружения, благоприятных для успешной работы коллектива.

Выделены условия, порождающие необходимость поощряющего стиля управления: оптимальное соотношение взаимосвязанности и автономности функциональных единиц во фрагментированном и быстро

меняющимся окружении; партнерство внутри организации и в её внешней среде при разнонаправленных интересах сторон; построение корпоративной культуры организации в контексте разнородных представлений, ценностей (языков) её членов; отношение к будущему как к возможности, а не предопределённости; открытое утверждение ценностей позитивного потенциала и достоинства персонала в условиях релятивизма этических норм.

С учётом культурного измерения автор раскрывает специфику компонент руководства и управления в современной организации (технологической, праксеологической, стратегической) как основы для позитивно-конструктивной парадигмы. Она характеризуется сочетанием прогнозной ориентации, структурированием организационной динамики вплоть до конкретных мероприятий. Обосновывается, что ей соответствует поощряющий стиль руководства.

Автор представляет его показатели: культурная компетентность руководителя – лидера: позитивный конструктивный подход к определению ситуации; конструктивная оценка ситуации с точки зрения организации взаимодействия участников; поощряющие оценки и действия по отношению к ним; умение вырабатывать конструктивные решения, предполагающее понимание ситуации, сензитивность и реактивность по отношению к внутриорганизационным и внешним изменениям; науки конструктивного использования власти. Выделяются также механизмы и процедуры поддержания эффективного взаимодействия членов организаций, их интеграции, осуществления стратегии коопeração.

С целью диагностики возможных негативных последствий взаимодействия в проблемной ситуации автор исследования выявляет факторы, препятствующие внутриорганизационной интеграции и поощряющему стилю руководства: личностные, внутриорганизационные культурные различия. Отдельно обсуждаются интеграционные затруднения, характерные для слияния организаций.

Автор исследования доказывает, что успешное регулирование отношений в современной организации связано с включением в его процесс социокультурных аспектов. Это позволяет руководителям и менеджерам:

- диагностировать ход построения формальных отношений в рамках структурно-функциональных коммуникативных сетей с учётом особенностей группового социокультурного реагирования на ситуацию;

- получать актуальную информацию о неформальных отношениях за счёт активного включения в соответствующие коммуникативные сети и возможности интерпретировать поведенческие особенности их участников;

– использовать концепцию позитивных конструктивных социокультурных отношений как динамическую основу руководства и управления, направленных на повышение эффективности организации за счёт внутренних ресурсов с использованием возможностей генеральных функций руководства – лидерства, необходимых для эффективного группового решения организационных проблемных ситуаций;

– использовать регулятивные возможности всех трёх парадигм взаимодействия (консолидация, конфликт, партнерство), необходимых для эффективного использования группового потенциала членов коллектива и формирования соответствующих организационных отношений – формальных и неформальных;

– обосновано сочетать экономический (количественный) и социально-культурный (качественный) подход к оценке эффективности организации по признакам социальной значимости (необходимости), полезности и привлекательности как организации для её членов, так и самого коллектива для организации.

В параграфе 3.3 «Результаты эмпирического исследования социальной эффективности работы современных организаций» представлены результаты изучения социальной эффективности работы современных организаций на примере российских библиотек, оказавшихся в кризисной ситуации в результате значительных социальных преобразований. Работа проводилась автором исследования в рамках реализации Национальной программы поддержки и развития чтения Межрегионального центра библиотечного сотрудничества при поддержке Министерства культуры РФ и содействии Программы ЮНЕСКО «Информация для всех» в 2008-2009 гг.

Результаты эмпирического исследования, подтвердили, во-первых, обоснованность концепции позитивных конструктивных социокультурных отношений как основы для повышения эффективности современной организации за счёт использования её внутренних ресурсов, во-вторых, необходимость сочетания как экономического (количественного), так и социально-культурного (качественного) подхода к оценке эффективности работы организации в соответствии с критериями социальной значимости (необходимости), полезности и привлекательности как организации для её членов, так и самого коллектива для организации.

В заключении автор диссертационного исследования обобщает его теоретические и эмпирические результаты, раскрывает перспективы их практического использования и направления дальнейших исследований.

Выводы:

1. Теоретико-культурный анализ функционирования организации позволяет наполнить культурным содержанием фундаментальные формы социального взаимодействия, а совместную деятельность людей в рамках организации рассматривать с точки зрения её социокультурного содержания. В этом случае фундаментальная культурологическая позиция, позволяющая рассматривать организацию как производную человеческих запросов, интересов и связанных с их реализацией взаимодействий, дополняет эвристические возможности теорий, представляющих организацию как единицу системы общественного разделения труда. Совмещение обеих теоретических ориентаций позволяет сформировать программу социокультурного изучения организации.

2. В условиях многомерности функционально-технологических связей в современной организации наряду с формальными отношениями следует принимать во внимание неформальные или межличностные. Соответственно, её социальная структура должна допускать ориентацию на общее благополучие участников. Это предполагает изменение в направлении от строгого рационализма и расчётливости, предполагающих опору на привычные и рутинные действия, к включению эмоциональных и личностных компонент в рамках динамических технологий управления персоналом.

3. Концепция позитивных конструктивных социокультурных отношений в современной организации является основой для повышения эффективности её функционирования в проблемных ситуациях за счёт использования внутренних ресурсов. Этой концепции соответствует позитивно-конструктивная парадигма руководства и управления, сочетающая прогнозную ориентацию и структурирование организационной динамики от общей стратегии до конкретных мероприятий, учитывающих культурную неоднородность её персонала. Такой парадигме соответствует поощряющий стиль руководства и управления, который является одним из самых эффективных при решении организационных проблем в условиях нестабильности. Для успешного группового решения организационных проблем целесообразно использовать генеральные лидерские функции (организационную, мобилизационную и социализационную). В этом случае руководители должны оценивать не только экономическую, но и социальную эффективность принимаемых решений. Это подтверждается результатами эмпирического исследования российских библиотек.

4. Процессы трансляции, освоения и практического использования накопленного социокультурного опыта членов организации осуществляются в различных формах на уровне межличностных контактов

в неформальных коммуникативных сетях, где происходит непосредственный обмен информацией на символико-дискурсивном уровне. Современный менеджер и руководитель организации может эффективно регулировать процесс формирования организационных социокультурных отношений в проблемной ситуации, используя нормативные возможности формальных коммуникативных сетей и диагностируя культурные особенности их участников.

5. При изучении проблем современной организации и путей их решения ведущей теоретико-культурной позицией становится социально-драматургический или сценарный подходы. Задача управления в этом случае заключается в формировании социокультурных отношений, позволяющих совместить индивидуальные и организационные цели; управлять устойчивыми и меняющимися характеристиками организации; принимать во внимание как межличностные взаимодействия и коммуникации, так и организационные задачи при сохранении определённой свободы действий членов организации. Это повышает надёжность организации и возможность рационально и оперативно использовать ситуационные преимущества централизации и децентрализации.

Основные публикации по теме исследования.

Монографии:

1. Урмина И.А. Освоение социокультурной среды организации молодыми специалистами. М.: Издательство РГСУ, 2010. 152 с. – 10,5 п.л.

2. Урмина И.А. Социальное участие молодёжи в различных организационных структурах // Т.А. Дубровская, И.А. Урмина, Г.В. Залярская. Основы эффективной самоорганизации студентов вузов социально-гуманитарной направленности. М.: Издательство РГСУ, 2010. 136 с. – Авт. 4,5 п.л.

3. Урмина И.А. Концепции эффективной самореализации молодёжи в ситуативном пространстве профессиональной организации // И.А. Урмина, Е.Н. Селезнева, А.В. Каменец. Моделирование ситуаций социокультурного взаимодействия как пространство эффективной самореализации молодёжи: монография. М.: Изд-во РГСУ, 2011. 80 с. – Авт. 3,5 п.л.

Учебники и учебные пособия:

4. Урмина И.А. Концепция жизненного успеха в молодёжной среде: учебник. М.: Изд-во РГСУ, 2011. 139 с. – 10,0 п.л.

5. Каменец А.В., Кирова М.С., Урмина И.А. Молодёжный социальный туризм: учебное пособие. М.: Изд-во РГСУ, 2011. 164 с. – Авт. 4,0 п.л.

6. Каменец А.В., Урмина И.А. Технологии социального взаимодействия в решении актуальных проблем молодёжи: учебное пособие. М.: Изд-во РГСУ, 2011. 120 с. – Авт. 5,0 п.л.

7. Урмина И.А., Баранова В.Н. Управление социальными проектами в молодёжной среде: учебник. М.: Изд-во РГСУ, 2011. 140 с. – Авт. 5,5 п.л.
 8. Урмина И.А., Копёнкина Ю.С. Молодая семья как объект молодёжной политики: учебное пособие. М.: Изд-во РГСУ, 2011. 134 с. – Авт. 6,5 п.л.
 9. Орлова Э.А., Каменец А.В., Урмина И.А. Практикум «Социокультурные проблемы молодёжи»: учебное пособие. М.: Изд-во РГСУ, 2010. 198 с. – Авт. 4,5 п.л.
 10. Каменец А.В., Урмина И.А., Заярская Г.В. Основы культурно-досуговой деятельности: учебник. М.: Изд-во РГСУ, 2010. 262 с. – Авт. 6,0 п.л.
 11. Каменец А.В., Урмина И.А., Заярская Г.В. и др. Культурно-досуговая деятельность подростков и молодёжи: учебное пособие с грифом УМО. М.: Изд-во РГСУ, 2010. 176 с. – Авт. 4,0 п.л.
 12. Урмина И.А. Самоменеджмент специалиста по организации работы с молодёжью: учебник с грифом УМО. М.: Изд-во РГСУ, 2009. 394 с. – 17,0 п.л.
 13. Урмина И.А., Данилина Т.А. Инновационная деятельность в ДОУ: программно-методическое обеспечение: пособие для руководителей и административных работников. М.: Линка-Пресс, 2009 310 с. – Авт. 8,0 п.л.
- Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:**
14. Урмина И.А. Проблемы формирования внешней социокультурной среды современной организации // Человеческий капитал. 2010. № 7 (19). С. 474-479. – 0,6 п.л.
 15. Урмина И.А. Современные характеристики социокультурной среды организации // Человеческий капитал. 2010. № 10 (22). С. 141. – 0,3 п.л.
 16. Урмина И.А. Стратегии адаптации молодых специалистов к организационной культуре // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 38-51. – 0,6 п.л.
 17. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 85-95. – Авт. 0,3 п.л.
 18. Урмина И.А., Селезнева Е.Н. Современные тенденции формирования молодежных субкультур // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 121-135. – Авт. 0,4 п.л.
 19. Урмина И.А. Семантический анализ параметров социального взаимодействия // Обсерватория культуры. 2010. № 1. С. 17-21. – 0,8 п.л.
 20. Урмина И.А. Формирование актуальных компетенций, определяющих эффективность профессиональной карьеры выпускника

социального вуза // Человеческий капитал. 2010. № 6 (18). С. 155-157. – 0,5 п.л.

21. Урмина И.А. Культурные характеристики организаций // Обсерватория культуры. 2010. № 4. С. 108-115. – 1,5 п.л.

22. Урмина И.А. Стратегии адаптации молодых специалистов к организационной культуре // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 64-76. – 0,6 п.л.

23. Урмина И.А. Подготовка студентов вузов социально-гуманитарного профиля к конструктивному разрешению конфликтов в профессиональной среде // Социальная политика и социология. 2009. Ч. 2. № 6. С. 117-127. – 0,4 п.л.

24. Урмина И.А. Анализ социокультурных проблем людей старшего поколения // Социальная политика и социология. 2009. № 11 (2). С. 156-167. – 1,0 п.л.

25. Урмина И.А. Современные гендерные организационные теории // Обсерватория культуры. 2008. № 2. С. 110-122. – 0,8 п.л.

26. Урмина И.А. Лидерство как социальный миф // Личность. Культура. Общество. 2006. № 4. С. 178-186. – 0,8 п.л.

27. Урмина И.А., Фомина С.Н. Подготовка студентов вузов социально-гуманитарного профиля к конструктивному разрешению конфликтов в профессиональной среде // Социальная политика и социология. 2009. Ч. 2. № 6. С. 117-127. – Авт. 0,4 п.л.

28. Урмина И.А. Современные гендерные организационные теории // Обсерватория культуры. 2008. № 2. С. 110-122. – 0,8 п.л.

29. Урмина И.А. Гендерная ориентация исследований участия женщин в профессиональном управлении // Культура в современном мире: опыт, проблемы, решения. М.: НИЦ РГБ «Информкультура», 2001. Выпуск 4. С. 84-95. – 0,6 п.л.

30. Урмина И.А. Современные гендерные организационные теории: обзор зарубежной литературы // Культура в современном мире: опыт, проблемы, решения. М.: НИЦ РГБ «Информкультура», 2001. Выпуск 4. С. 74-84. – 0,51 п.л.

31. Урмина И.А. Организационная культура в постиндустриальную эпоху: обзор теорий лидерства // Культура в современном мире: опыт, проблемы, решения. М.: НИЦ РГБ «Информкультура», 2001. Выпуск 4. С. 4-73. – 3,4 п.л.

Основные публикации в других научных изданиях:

32. Урмина И.А., Калаев В.Ю. Модель вовлечения студентов социально-гуманитарных вузов в предпринимательскую деятельность // Сборник научных статей преподавателей и выпускников кафедры семейной, гендерной политики и ювенологии РГСУ, 2011 год / науч.

ред. И.А. Урмина; сост. А.А. Фадеева. М.: АПКИППРО, 2011. С. 62-65.
– 0,4 п.л.

33. Урмина И.А., Егорова Е.Н. Адаптация молодых специалистов (социально-гуманитарных вузов) на современном рынке труда // Сборник научных статей преподавателей и выпускников кафедры семейной, гендерной политики и ювенологии РГСУ, 2011 год / науч. ред. И.А. Урмина; сост. А.А. Фадеева. М.: АПКИППРО, 2011. С. 52-56. – 0,4 п.л.

34. Урмина И.А., Грошева А.В. Рекомендации по организации наставничества в сфере малого бизнеса как эффективного средства адаптации молодого специалиста Молодёжь и общество // Сборник научных статей / под общей ред. Л.В. Тарасова. М. Изд-во РГСУ, 2010. Выпуск 2. С. 131-135. – 0,3 п.л.

35. Урмина И.А. Повышение социальной активности молодёжи в рамках организаций: международный научный альманах // Сборник статей преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов. Таганрог-Актюбинск, 2010. Выпуск 8. С. 258-265. – 0,7 п.л.

36. Урмина И.А. Проблемы освоения организационной культуры молодыми специалистами – выпускниками вуза социально-гуманитарного профиля. Теория и технологии обеспечения социального благополучия человека и общества в условиях выхода из глобального кризиса // Сборник статей по итогам годичных научных чтений факультета социальной работы, педагогики и ювенологии (3-4 февраля 2010 года). М.: Изд-во РГСУ, 2010. С. 154-158. – 0,5 п.л.

37. Урмина И.А. Социальная эффективность работы библиотек по продвижению чтения. Остановиться. Оглянуться... // Сборник информационно-аналитических материалов по проблемам чтения. М.: МЦБС, 2009. С. 49-52. – 0,7 п.л.

38. Урмина И.А. О стилях наследования культуры в организации. Стиль наследования культуры // Сборник научных статей. М.: ГАСК, 2009. С. 87-107. – 1,1 п.л.

39. Урмина И.А. Аспекты социального взаимодействия и коммуникаций. Научное, экспертно-аналитическое и информационное обеспечение национального стратегического проектирования, приоритетных национальных проектов и программ // Сб. труды Четвёртой Всероссийской научно-практической конференции М.: ИНИОН, 2009. С. 338-342. – 0,5 п.л.

40. Урмина И.А. Социально-информационные технологии: роль и место в проблемных ситуациях. Страны БРИК в условиях глобального кризиса: потенциал и проблемы консолидации // Материалы выступлений участников IX Международного социального конгресса 25-26 ноября 2009 г. М.: Изд-во РГСУ, 2010. С. 358. – 0,3 п.л.

41. Урмина И.А. Внутрикорпоративные коммуникации как способ информационного взаимодействия. Культурная политика в условиях информационного общества: сборник. М.: МГУКИ, 2008. С. 211-218. – 0,6 п.л.

42. Урмина И.А., Орлова Э.А. Концепция проблемно-ориентированной модернизационной культурной политики. Активизация социокультурного участия людей пожилого возраста в решении проблем российского общества: Сборник. М.: ЗАО «Инфест», 2005. С. 28-41. – 0,9 п.л.

43. Урмина И.А. Женский менеджмент в России: новая страница в социально-экономических отношениях. Роль учёных в построении гражданского общества. Материалы Международной конференции участников американских правительственныеых программ научных обменов между Россией и США. Москва, 23-24 мая 1996 года. М.: ИК «Научная книга», 1997. С. 20-23. – 0,15 п.л.

УРМИНА Ирина Александровна

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
доктора культурологии

Подписано в печать 08.02.2012 г. Формат 60x90 1/16.
Объем 2 п.л. Тираж 100 экз.

Типография ФГБОУ ВПО «ГАСК»