

На правах рукописи



Митюкова Елена Викторовна

**СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ
ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность 22 00 08 – Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Саратов
2007

Диссертация выполнена в ФГОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Быченко Юрий Григорьевич

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Тарский Юрий Иванович

кандидат социологических наук, доцент
Федина Елена Николаевна

Ведущая организация: Российский государственный социальный
университет Институт социального образо-
вания (филиал) РГСУ в г. Саратове

Защита состоится 27 апреля 2007 года в 11 00 на заседании диссертационного совета ДМ 212 241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещен на сайте университета www.seup.ru

Автореферат разослан 23 марта 2007 года

Ученый секретарь
диссертационного совета



Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В условиях становления рыночных отношений динамично развиваются новые типы социальных организаций. Наряду с классической организацией появляются обучающаяся, органическая, интеллектуальная, «проектно-ориентированная, многомерная, сетевая социальные организации. В социальных организациях классического типа наблюдаются кризисные явления, связанные с косностью управленческой системы, трудовым догматизмом, неспособностью работников накапливать новые знания, осваивать инновационные разработки, обусловленные постоянным обновлением технологического потенциала, динамичным накоплением материального капитала организации. Как итог – усиливается несоответствие трудового потенциала персонала постоянно возрастающим профессиональным требованиям, проявляются диспропорции в развитии социальных и материальных факторов организации.

В современных условиях создаются предпосылки формирования обучающихся социальных организаций как организаций, эффективно функционирующих в условиях постоянного технологического развития и накопления физического капитала за счет инновационных ресурсов внешней организационной среды. В рамках обучающейся социальной организации важнейшая управленческая цель связана с достижением постоянного образовательного развития работников, обеспечением соответствия профессионального уровня персонала, стиля его трудового поведения постоянно изменяющимся условиям трудового процесса.

Социологи отмечают формирование готовности менеджмента и рядовых работников выстраивать социальные стратегии обучения, обосновывается необходимость освоения дополнительных проектных моделей постоянного самообучения работников. При этом модели организационного обучения, как правило, разрабатывают на основе целевой установки работников на обучение, формирование профессиональной направленности развития организации.

В то же время сегодня отсутствует целостная концепция формирования обучающихся организаций в условиях России, что делает попытки их социального проектирования несистемными и неэффективными. Центральной проблемой является само описание процесса образовательной самоорганизации, т.е. познание взаимоотношений между процессами целенаправленной социальной организации и образовательной самоорганизации. В научной литературе сложились различные (порой противоречивые) взгляды на само понятие, признаки, компоненты, функции обучающейся социальной организации. Отсутствует обоснование основных социальных механизмов и инструментов социального проектирования обучающихся организаций. Разрознены, не обобщены и не систематизированы разработки теоретико-методологических основ и принципов социального проектирования обучающейся социальной организации.

Таким образом, исследование проблем социального проектирования обучающейся организации в условиях современной России приобретает теоретическое и практическое значение. Во-первых, роль знаний, образовательного кру-

гооборота и образовательного человеческого потенциала в организации постоянно возрастает. Социальные факторы образовательного развития организации превращаются в основной объект социального проектирования. Во-вторых, развитие рыночных отношений, становление гражданского общества и правового государства создают условия объективной необходимости перехода ряда организаций от косного бюрократического типа к обучающемуся типу. Регулирование процесса социального накопления знания становится все более актуальным в разрешении управленческих и трудовых противоречий. В-третьих, возросшая степень конкурентной борьбы не позволяет организациям работать «по старинке», полагаясь на командно-административный стиль управления персоналом. В новых условиях необходима оперативность принятия решений, которая основывается на гибком социальном реагировании организации на требования внутренней и окружающей социальной среды. Нужны новые принципы социального проектирования обучающихся процессов в организации, переход от директивных методов управления персоналом к методам демократического управленческого взаимодействия, стимулирования социального образовательного саморазвития, образовательного накопления работниками новых знаний. В-четвертых, создание, усвоение и профессиональное накопление новых знаний в современной организации характеризуются постоянством и циклическостью. Поэтому необходимы переоценка устоявшихся социальных отношений, культуры управленческого взаимодействия персонала организации, построение организаций нового – обучающегося – типа, важнейшими функциями которых будут процесс освоения нового знания, саморазвитие профессионального труда, образовательное накопление работников.

Степень разработанности проблемы. Теории формальной организации представляют основу для понимания обучающейся социальной организации. В отечественной литературе уделяют внимание описанию трансформации организационных процессов, изменению образцов социально-трудового взаимодействия работников современных организаций (А. Богданов, В. Дудченко, Ю. Красовский, А. Пригожин, В. Щербина).

Автор в своем исследовании рассматривает и переосмысливает методологические идеи современного понимания организации, основывающиеся на результатах разработок важнейших организационных свойств – системности, сложности, синергетики и образовательного саморазвития (работы Ч. Барнарда, А. Лоутона, Т. Патерсон, А. Пригожина, Э. Роуза, П. Сенге, А. Смолкина). Исследуя этапы формирования методологии классической бюрократической организации, автор сопоставляет принципы классической бюрократической организации, разработанные М. Вебером (который явился первопроходцем в систематическом изучении бюрократии), с исследованиями авторов, которые доказали, что рациональная бюрократия может стать причиной ряда серьезных организационных дисфункций (А. Гоулднер, Р. Мертон).

Диссертант анализирует современные социологические теории обучающейся организации (работы А. Бекмана, Х. Бесемера, Л. Бос, Х. Гайсельхарт, Д. Гарвина, Ф. Глазл, Б. Ливехуд, П. Сенге, А. Хеминга, Р. Шпренгера, Р. Штайнера), где даны концепции, раскрывающие предпосылки и процесс создания

обучающихся организаций в обществах, основанных на знаниях. Данные авторы представляют обучающиеся социальные организации как компаний, важнейшие цель и задача которых связаны с обобщением, систематизацией и профессиональным накоплением знания. Доказывается возрастание общественной роли обучающихся организаций по мере становления информационного общества.

Российские социологи активно развивают подходы по формированию обучающейся организации. Б. Мильнер популяризирует взгляды зарубежных социологов по обучающейся организации, обосновывает их эффективность в условиях российской действительности. А. Теслинов выделяет различные формы социального построения саморазвивающихся обучающихся организаций в условиях России, основываясь на сложности устройства социальных образовательных механизмов и происходящих в них процессах развития акторов.

В современных исследованиях представлены подходы к разработке механизмов смягчения социального неравенства, реформирования и реорганизации образовательных систем, раскрывается роль инновационных и информационных факторов образовательного развития современной организации (Н. Акинфиева, О. Антипина, Ю. Афонин, Н. Дмитриев, С. Ивченков, Т. Калугина, А. Слепухин, В. Ярская). Данные подходы развиваются в ряде специализированных исследований, где раскрываются социальные механизмы образовательной адаптации работников в условиях рыночной системы хозяйствования (работы С. Гиртца, О. Голуб, М. Дугласа, П. Кузнецова).

Важными представляются теоретические разработки, определяющие переход от количественных характеристик с ориентацией на решение конкретных проблем образовательного роста социальной организации к качественным характеристикам образовательного развития работников. В рамках данного направления авторы обосновывают, что процесс организационного построения должен быть направлен в качественную плоскость с акцентом на инициативе, образовательном самосовершенствовании, творчестве, командообразовании (Ю. Быченко, С. Гиртц, В. Дильтей, М. Дуглас, С. Сивова).

Процессы проектирования образовательного самообучения исследуются в теориях цикличности организационного развития (работы Д. Кима, Т. Мясоедова). Авторы развивают теорию цикличности обучения, в основе которой лежит идея постоянного пополнения профессионального багажа, т.е. «непрерывного образования», под воздействием появления новых социальных обучающих технологий, материалов, оборудования.

Идеи целевого создания обучающейся социальной организации автор находит в научных исследованиях К. Аргириса, Т. Баландиной, Д. Гарвина, Д. Леонард, З. Мильнера, М. Никсона, И. Нонака, С. Строс. Данные авторы обосновывают социальные процессы целевого проектного организационного развития, выявляют связь между построением новых типов организаций и формированием качеств социального саморазвития организации. Т. Фокина, развивая теорию социального проектирования, обосновывает, что обучающиеся организации способны к быстрому и эффективному сбору и запоминанию информации, по-

ниманию прошлого опыта как урока, что является важнейшим фактором развития образовательного трудового потенциала организации

Важными являются концепции социального проектирования (работы Ч Барнарда, Л Басовского, А Гаврилова, В Гончарова, В Корнилова, Н Кузнецова, И Мазура, А Рассела, Н Тихонова, В Шапиро, О Шкаратана) Современная концепция социального проектирования обучающейся организации неразрывно связана с теорией формирования лидерского типа поведения работников, которая раскрывается в научных исследованиях Д Гамбретта, Т Ковалева Переосмыслив данные идеи, автор связывает понятия лидерства и доверия как неразрывные и взаимосвязанные На основе анализа разнообразных подходов к процессу целевого воздействия на жизненный цикл социальной организации (работы И Адизеса, А Богданова, Л Гринера, И Тогунова) автор переосмысливает модели социального проектирования обучающейся организации.

В то же время в исследовании отмечается, что современные концепции проектирования социальных организаций отражены в научных исследованиях отечественных и зарубежных ученых с недостаточной степенью систематизации и полноты В современных трудах отсутствуют комплексные разработки по социальному проектированию организаций различного типа, нет четкой модели социального проектирования обучающейся организации, не раскрываются пути построения обучающейся социальной организации в условиях современной России

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационного исследования является социологический анализ современных социальных организаций, разработка принципов социального проектирования обучающейся организации.

Достижение поставленных целей предполагает решение следующих **исследовательских задач**:

- уточнить сущность и содержание обучающейся социальной организации на основе анализа динамики трансформации ключевых характеристик организации в условиях формирования рыночных отношений,

- конкретизировать современные принципы социального проектирования обучающейся организации, разработать условную модель социального образовательного механизма профессионального развития и саморазвития работников обучающейся организации,

- осуществить социальную оценку современных социальных организаций, выявить социальные противоречия их развития, недостатки и проблемы функционирования в условиях формирования рыночной системы хозяйствования,

- разработать важнейшие компоненты социального проекта формирования обучающейся организации и уточнить этапы его внедрения в условиях современной России

Объектом исследования является совокупность социально-управленческих отношений по проектированию обучающейся организации

Предмет исследования – социальные процессы и социальные механизмы проектирования обучающейся организации в условиях современных рыночных отношений

Эмпирической базой диссертации выступают статистические данные, нормативные документы, результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов по проблемам социального проектирования, разработки по оценке и контролю социальных проектов развития социальных организаций

Анализ практик социального проектирования организаций осуществляется на базе данных социологических исследований Госкомстата РФ, исследований, проводимых Институтом комплексных социологических исследований РАН

Для первичного анализа использовались данные социологического исследования «Социальное проектирование обучающейся организации», осуществленного с участием автора на ООО «Балаково-мебель» и ООО «Крона» г Балаково Саратовской области в 2005 – 2006 гг (структурированное интервью, опрошены 205 респондентов)

Для вторичного анализа использовались данные различных социологических исследований, наиболее значимые из которых следующие опрос «Доверие в управлении персоналом Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки», проведен в 2004 г Е Яхонтовой (менеджеры высшего звена – 20 респондентов, менеджеры среднего звена – 46 респондентов, менеджеры низшего звена – 21 респондент), российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), проведенный Институтом социологии РАН, исследовательским центром «Демоскоп», Институтом питания РАМН и Университетом Северной Каролины (США) с 1994 по 2004 гг (опрошены более 4 тыс домохозяйств в 38 регионах России), «Изменения в экспертных оценках актуальности исследования социальных проблем труда», проведено В Башмаковым (исследованы 46 руководителей кадровых служб предприятий Москвы по схожей методике в 1990 и 2003 гг.)

Методологическую основу исследования составляют диалектико-логический и структурно-функциональный подходы, фундаментальные социологические и междисциплинарные разработки по социальному проектированию Методологической основой социологического анализа процессов развития социальной организации являются работы А Богданова, А Лоутон, А Пригожина, А Смолкина, В Щербины Теоретической базой исследования являются зарубежные концепции обучающейся социальной организации, представленные в работах А Бекмана, Х Бесемера, Л Бос, Х Гайсельхарт, Д Гарвина, Ф Глазл, Б Ливехуд, П Сенге, А Хеминга, Р Шпренгера, Р Штайнера

Методологической основой исследования социального проектирования обучающейся организации выступают идеи ведущих отечественных и зарубежных ученых – К Аргирис, Д Гарвина, В Корнилова, Д Леонард, М Никсона, И Нонака, С Строс, В Шапиро, О Шкаратана

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивостью выводов автора существующим в науке положениям, комплексным использованием теоретических и эмпирических методов, корректным применением положений социологии Результаты и интерпретации проведенного эмпирического исследования сопоставлены с известными экспериментальными данными отечественных и зарубежных ученых

Научная новизна диссертационного исследования раскрывается в следующих позициях

1 Уточнена сущность обучающейся социальной организации, ее отличительные черты и современные преимущества по отношению к классической бюрократической организации, что позволило выявить объективные условия, при которых данная социальная организация является эффективной

2 Раскрыты системные характеристики и пути формирования обучающейся организации, обосновано возрастание роли социального механизма образовательного развития и саморазвития работников в системе управления данной организации. Определены компоненты социального механизма образовательного развития и саморазвития работников обучающейся организации, обосновано, что данный механизм наряду с внешними образовательными центрами переподготовки кадров организации включает в себя внутриорганизационный образовательный комплекс, центр социологической оценки качества образовательного-профессионального развития персонала, самих работников организации.

3 Осуществлена социальная оценка проектов организационного развития, что позволило выявить социальные противоречия и недостатки современного социального проектирования, обоснована объективная необходимость реализации социальных проектов формирования обучающихся организаций в условиях развития рыночных отношений и роста конкурентной борьбы

4. Раскрыто содержание социального проектирования обучающейся социальной организации, что позволило выявить особенности данного вида проектирования, обосновать этапы социального проектирования обучающейся социальной организации в условиях современной России

5 Выделены и научно обоснованы системные элементы социального проекта обучающейся социальной организации, уточнены цели и задачи, определена последовательность процесса внедрения социального проекта формирования обучающейся организации, обоснована система социальной оценки внедрения проекта

6 Представлены рекомендации по совершенствованию управленческих отношений в исследуемых организациях, внедрению социального проекта формирования обучающейся организации. Доказано, что в условиях современной России внедрение социального проекта формирования обучающейся организации определяет реализацию таких важнейших проектных направлений, как оптимизация образовательного механизма профессионального развития и саморазвития работников; децентрализация системы управления, обеспечение максимальной открытости социальной системы, демократизация управленческих отношений; построение системы образовательной мотивации, резервирования персонала, формирование образовательной организационной культуры

Результаты диссертационного исследования автор формулирует как научные положения, выносимые на защиту.

1 В современных условиях в России преобладает бюрократический тип классической организации, ориентированный на неизменную систему трудовых отношений, статичные условия трудовой деятельности работников. Данные организации характеризуются отсутствием сформированных механизмов образо-

вательного развития и саморазвития, несовершенной внутренней системой обучения, бюрократической организационной культурой. Для сотрудников характерны стремление соответствовать лишь требованиям занимаемой должности, боязнь ответственности, неверие в развитие своих профессиональных возможностей, отсутствие самостоятельности в выборе направлений и средств совершенствования трудовой деятельности, отсутствие лидерского стиля трудового поведения.

2 Обучающаяся организация – это социальная организация, важнейшими промежуточными целями которой являются поиск, создание, обработка, преобразование и профессиональное накопление нового знания. Обучающаяся организация – это организация, отличающаяся такими значимыми чертами, как активная деятельность образовательного механизма профессионального развития и саморазвития работников, приоритетность управленческих целей, связанных с образовательным совершенствованием работников, внедрением комплексных проектов образовательного совершенствования всех видов трудовой деятельности акторов организации, образовательный стиль трудового поведения работников, постоянное повышение профессионализма, готовность работников к самообучению в процессе трудовой деятельности, толерантность к новым или противоположным видам трудовой деятельности, относительные консерватизм и зависимость образовательного развития от используемых технологий и материальных факторов организации, образовательная адаптивность персонала, прежде всего к внутренним изменениям организационной системы и – частично – к изменениям во внешней среде организации. Обучение в обучающейся организации должно всегда играть позитивную роль, главное в данной организации – сохранение стабильного соответствия развития материальных, технологических и человеческих факторов организации.

3 Обучающаяся организация – это динамично развивающаяся организация, где стиль поведения работников характеризуется ориентацией на творческий поиск средств образовательного и профессионального развития. В рамках данной организации образовательная деятельность представляется важнейшим фактором развития организации, реализуется как в процессе профессионального труда работников, так и за ее пределами в целях повышения эффективности достижения общих целей организации. Профессиональное развитие происходит не только под влиянием внешних инновационных процессов, внедрения новых технологий, накопления материальных факторов, но и под воздействием социального механизма образовательного развития работников организации. Данный механизм нацелен на создание человеческого трудового потенциала, необходимого организации не столько в текущем, сколько в будущих стратегических периодах функционирования.

4 Важнейшая цель проектирования обучающейся организации связана с формированием особого образовательного стиля коллективного мышления и поведения работников, ценностей образовательной трудовой деятельности, принципов организационного поведения, определяющих поиск, осознание и профессиональное внедрение новых знаний. Работник обучающейся организации нацелен на постоянное и систематическое повышение результативности

трудовой деятельности, находится в постоянном поиске новых знаний, готов их осваивать, распространять и внедрять, проявляет готовность решать трудовые проблемы, экспериментировать с новыми методами и подходами, внедрять новый трудовой опыт

5 Важнейшие задачи социального проекта связаны с реализацией фаз построения обучающейся организации, таких как

- становление и активизация деятельности социального механизма образовательного развития и саморазвития работников организации,

- модернизация системы мотивации, формирование лидерских качеств работников, внедрение комплекса стимулирования образовательного совершенствования и профессионального саморазвития работников,

- децентрализации системы управления, обеспечение максимальной открытости социальной системы и отдельных структур обучения работников, демократизации управленческих отношений,

- разработка и внедрение системы резервирования персонала, направленной на повышение эффективности карьерных структурных сдвигов в организации, повышение рентабельности образовательного человеческого капитала работников,

- уточнение структурных элементов и реализация проекта формирования образовательной организационной культуры, определяющего становление ценностных приоритетов образовательного обновления профессионального труда, развитие образовательного партнерства и взаимопомощи, принципов командного взаимодействия в коллективе

6 Эффективное функционирование социального образовательного механизма профессионального развития и саморазвития работников является основополагающим признаком обучающейся организации, важнейшим управленческим инструментом обучающейся организации, обеспечивающим. 1) создание, обобщение и внедрение знаний в систему профессионального труда, 2) формирование образовательной организационной культуры, определяющей лидерский стиль трудового поведения работников, 3) достижение постоянного совершенствования организационного поведения, 4) выявление рамок объективно необходимого профессионального развития работников различных профессиональных групп, относительно стратегических перспектив применения новых технологий и стратегий накопления материальных факторов организации

7 Основные этапы социального проекта формирования обучающейся организации следующие 1) социальная оценка организации, выявление взаимозависимости планируемых проектных мероприятий от реального состояния работников организации, уровня организационного поведения, организационной культуры, стратегий развития различных технологических и материальных факторов организации, 2) разработка социального проекта и его социально-управленческая оценка, формирование и подготовка управленческой команды по реализации социального проекта, 3) последовательная реализация социального проекта, 4) социальная оценка результатов реализации каждого этапа проекта, выявление трансформаций социального образа организации, разработка и внедрение изменений в разделы социального проекта Социальная оценка явля-

ется важнейшим начальным, промежуточным и завершающим этапом социального проектирования обучающейся организации, с одной стороны, инструментом проектирования, с другой – социальной технологией контроля его реализации, предпосылкой разработки проектных изменений

Теоретическая и практическая значимость работы. В работе представлены новые теоретические подходы, раскрывающие социальный процесс проектирования обучающейся организации. Идеи диссертации способствуют расширению перспективы теоретического исследования социальных механизмов организационного саморазвития, расширяют возможности теоретического исследования социальных процессов проектирования обучающейся социальной организации

Научные результаты, полученные в диссертации, направлены на разработку практических предложений по совершенствованию социального проектирования обучающейся организации. Они могут применяться в системе социального управления, при разработке и реализации проектов организационного развития на федеральном, региональном, внутриорганизационном уровнях

Выводы диссертации легли в основу разработки и внедрения социального проекта формирования обучающейся организации на ООО «Балаково-мебель» г. Балаково Саратовской области. Положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при изучении курсов «Социальное управление», «Социология», «Социология управления», «Социология и психология управления», «Социология организации»

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, докладывались на заседаниях кафедры экономической социологии, кафедры экономических дисциплин Балаковского филиала СГСЭУ, творческих семинарах аспирантов и соискателей Саратовского государственного социально-экономического университета, отечественных межвузовских научных конференциях «Управление общественными институтами и процессами» (Саратов, 2002), «Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов» (Балаково, 2004), «Социально-экономическое развитие России в современных условиях» (Балаково, 2005), «Человек и социум в трансформирующемся мире» (Саратов, 2005), «Проблемы и перспективы совершенствования управления национальным экономическим потенциалом» (Саратов, 2006)

По теме диссертационного исследования опубликовано 11 печатных работ общим объемом 4,15 п. л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (пяти параграфов), заключения, библиографического списка и приложения

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность темы, показываются степень разработанности проблемы, объект, предмет, цель и задачи исследования, очерчиваются теоретико-методологические аспекты исследования, его эмпириче-

ская база, раскрывается новизна, излагается научно-практическая значимость диссертации

Первая глава «Теоретические основы исследования проектирования обучающейся социальной организации» посвящается вопросам теоретического и методологического обоснования проблем социального проектирования обучающейся организации в условиях современной России

В *первом параграфе первой главы* «Понятие обучающейся организации как социальной системы» диссертантом рассмотрены и сопоставлены различные позиции ученых, исследующих сущность организации, предложено уточнение сущности понятий социальной и обучающейся организаций, выделены отличия классической бюрократической организации от обучающейся организации. Обосновано, что современная конкурентоспособная организация в определенных условиях приобретает черты обучающейся социальной организации

Автор анализирует научные работы Т. Акимова, А. Богданова, А. Лоутона, Б. Мильнера, К. Олбрехта, Т. Паттерсона, А. Пригожина, Э. Роуза, В. Смирнова, А. Смолкина, Ф. Хедоури, где представлено методологическое обоснование изучения феномена социальной организации. Диссертант анализирует социальную организацию как процесс, объект, социальную систему, относительно устойчивый образец социального взаимодействия работников

Автор констатирует, что при раскрытии социальных механизмов развития организации необходимо учитывать основные свойства организации – системность, сложность, синергетику и саморазвитие. В исследовании доказывается, что сущность всякой организации социальна, поскольку организация прежде всего связана с деятельностью людей, а не только с взаимодействием машин, сырья и технологий. Социальная организация определяется как сложное социальное системное образование, в основе построения которого лежат принцип системности и эффект синергии. Данная организация определяет условия, при которых сотрудники взаимодействуют, объективно формируются относительно устойчивые образцы социально-трудового взаимодействия

В работе переосмысливаются идеи современных социологических теорий обучающейся организации (работы Д. Гарвина, П. Сенге). Д. Гарвин представляет концепцию создания обучающихся организаций как компаний, обобщающих, создающих и социально накапливающих знания в условиях формирования информационного общества. В данной концепции обосновываются объективные предпосылки разработки и реализации активных социальных программ, направленных на переход к обучающейся организации. П. Сенге, популяризируя обучающуюся организацию, конкретизирует ее важнейшие отличительные черты. На основе обобщения современных принципов американской социологии П. Сенге обосновывает зависимость совершенствования управленческих взаимодействий от социальных процессов построения обучающейся организации

Автор подчеркивает методологическую важность парадигм немецких социальных аналитиков и консультантов, представляющих обучающуюся организацию как оптимальную системную организацию постиндустриального общества (работы А. Бекмана, Х. Бесемера, Л. Бос, Ф. Глазл, Б. Ливехуд, А. Хеминга, Р.

Шпренгера, Р Штайнера) Представляя содержание социальной обучающейся организации, автор учитывает теоретические подходы Х Гайсельхарт, который на основе обобщения теорий немецкой социологии выявляет аналитические принципы построения обучающейся организации

В диссертационном исследовании делается вывод о том, что бюрократический тип классической организации ориентирован на неизменную систему трудовых отношений, статичные условия трудовой деятельности работников Данные организации характеризуются отсутствием механизмов образовательного развития и саморазвития, несовершенной внутренней системой обучения, статичной организационной культурой Для сотрудников характерны стремление соответствовать лишь требованиям занимаемой должности, отсутствие самостоятельности в выборе направлений и средств совершенствования трудовой деятельности

Современная социальная организация характеризуется активным образовательным внутриорганизационным приспособлением, разработкой и профессиональным использованием новых знаний относительно динамичного накопления технологических и материальных факторов

В диссертации исследуются социальные организации классического бюрократического типа, а также организации обучающегося типа На основе сопоставления процессов, происходящих в классической бюрократической и обучающейся организациях, было получено достаточно полное представление об их различиях и был определен круг преимуществ обучающейся социальной организации

Доказано, что социальная обучающаяся организация – это социальная организация, важнейшими промежуточными целями которой являются поиск, создание, обработка, преобразование и профессиональное накопление нового знания Автор подчеркивает, что в условиях бюрократической организации работники основываются в своей деятельности на устоявшихся, постоянных технологиях, косной системе материальных факторов организации, а в условиях формирования обучающейся социальной организации – на постоянном изменении применяемых технологий, динамичном накоплении материального капитала Обучение в обучающейся организации всегда должно играть позитивную роль, главное в данной организации – сохранение стабильного соответствия развития материальных, технологических и человеческих факторов организации

Диссертант уточняет понятие обучающейся организации как сложной социальной системы, важнейшими факторами которой являются образовательное целевое развитие и саморазвитие работников (в том числе в процессе реализации трудового процесса) Особенности обучающейся организации проявляются в следующих моментах

1. Основным компонентом организации является образовательный механизм профессионального развития и саморазвития работников

2. Налицо нацеленность акторов организации на постоянный поиск, систематизацию и внедрение новых профессиональных знаний В основе всех трудовых процессов лежат процессы поиска и усвоения знаний, целевого обучения и

самообучения работников

3 Процесс образовательного поиска идей, обучения и самообучения основывается на принципах системности и синергии

4 Образовательное развитие и саморазвитие работников имеют характер цикличности. Обучение в данной организации должно всегда играть позитивную роль, важнейшая управленческая цель определяет достижения соотношения и соответствия циклов развития материального, технологического и человеческого факторов организации

Определена специфика обучающейся организации, заключающаяся в организации и целенаправленном контроле образовательного творческого профессионального развития работников. Подчеркивается, что специфика классической бюрократической организации содержится в подавлении образовательной творческой деятельности в результате применения жестких санкций и распоряжений с целью избежания непредсказуемости поведения индивидов, проявления нежелательного творчества, консервации оптимальных форм труда

Автор доказывает, что профессиональное саморазвитие работников в обучающейся организации происходит не только под влиянием на организацию внешних инновационных факторов, но и под воздействием социального образовательного механизма организации. Воздействие инновационных факторов внешней среды на организацию являются лишь условием саморазвития, так как истинные причины организационного саморазвития заключаются в воздействии образовательного механизма профессионального развития и саморазвития работников

Во *втором параграфе первой главы* «Принципы формирования обучающейся организации» анализируются теоретические разработки по социальному проектированию, выделены основные системные элементы, определяющие формирование обучающейся организации: социальный механизм образовательного развития организации, децентрализация системы управления персоналом, мотивация, образовательная организационная культура. Переосмысливая взгляды Д. Гамбретта, Б. Карлоф, Т. Ковалева, А. Кравченко, Н. Лаверова, О. Лейбович, Э. Мейо, Б. Мильнера, Т. Мясоедова, В. Розанова, Т. Фокиной, Дж. Хэкмана, С. Шекшни, Е. Яхонтовой, автор определяет принципиальные отличия системных элементов классических бюрократических и обучающихся организаций

Определяя направления формирования обучающейся организации, автор акцентирует внимание на необходимости формирования образовательных ценностей работников данной организации, целевой ориентации акторов на творческий поиск средств образовательного профессионального развития и саморазвития, что призвано определить образовательный стиль трудового поведения работников данной организации. Обосновывается необходимость создания условий, при которых образовательная деятельность реализуется как в процессе профессионального труда работников, так и за ее пределами в целях повышения эффективности достижения общих целей организации

В диссертации подчеркивается, что организационное саморазвитие обучающейся организации формируется на основе решения ряда системных проектных задач

1 Становление и активизация деятельности социального механизма образовательного развития и саморазвития работников организации Данный механизм нацелен на создание человеческого трудового потенциала (необходимого организации не столько в текущем, сколько в будущих стратегических периодах функционирования), формирование обучающейся организационной культуры, командной формы трудового взаимодействия.

В контексте реализации данной задачи обосновывается необходимость разработки и внедрения системы резервирования персонала, направленной на повышение эффективности карьерных структурных сдвигов в организации, рентабельности образовательного человеческого капитала работников организации Доказывается, что применение в организации новой образовательной системы регулярного планирования карьеры сотрудников с использованием современных принципов персонального ориентирования позволяет формировать устойчивое профессиональное саморазвитие сотрудников и организации в целом Данная функция системы управления персоналом должна стать частью культуры управления организацией

2 Децентрализации системы управления, обеспечение максимальной открытости социальной системы и отдельных структур обучения работников, демократизация управленческих отношений Доказывается, что децентрализация системы управления призвана определять лидерский стиль поведения работников Выявляется взаимосвязь структурных изменений и создания условий социальной открытости организации по отношению к внешней социальной среде

Децентрализацию системы управления персоналом предлагается осуществлять по двум важнейшим системным направлениям, таким как 1) децентрализация системы управления, формирующая лидерское поведение, 2) структурные изменения в контексте воздействия фактора открытости организации по отношению к внешней социальной среде

3 Модернизация системы мотивации, формирование лидерских качеств работников, внедрение комплекса стимулирования образовательного совершенствования и профессионального саморазвития работников Социальный процесс мотивации должен быть направлен на профессиональное саморазвитие работников Важными считаются исследование внутренних факторов мотивации и их активное применение наряду с внешними факторами Обосновывается необходимость усиления обратной связи в системе материальной и нематериальной мотивации Раскрываются пути совершенствования отрицательной мотивации, отказ от традиционных форм материального и административного наказания, преобразование форм «классического наказания» в форму «относительного наказания», облаченную в «уменьшение степени поощрения»

4 Комплекс социального проектирования социокультурных изменений в организации – уточнение структурных элементов и реализация проекта формирования образовательной организационной культуры, определяющего станов-

ление ценностных приоритетов образовательного обновления профессионального труда, развитие образовательного партнерства и взаимопомощи

Доказывается, что для создания культуры обучающейся организации необходимо преодоление основных организационных препятствий, свойственных классической бюрократической организации. Предлагается реализация следующих изменений: 1) наделять руководителей подразделений и отдельных членов организации формальным правом частичного распоряжения социально-экономическими результатами деятельности организации, 2) соблюдать установленные формальные и неформальные культурные нормы и ценности, в первую очередь руководителям, а также всем сотрудникам организации, 3) основывать кадровую политику на резервировании персонала, а не на его увольнении.

В современных условиях возрастает роль социального механизма образовательного развития и саморазвития работников организации. Одновременно диссертант обращает внимание на повышение значения процессов децентрализации системы управления, демократизации трудовых отношений в контексте формирования обучающейся организации. Классические бюрократические организации характеризуются авторитарными методами управления, жесткой централизованной иерархией власти, проявляется увеличение дистанции между руководителями и подчиненными, доверие присутствует в минимальной степени, возрастает внутренняя отчужденность подчиненных, в результате чего процесс образовательного профессионального саморазвития минимизируется.

Обучающаяся организация создает условия для проявления лидерских качеств как у подчиненных, так и у руководителей. В отличие от классических бюрократических организаций, где проблема лидерства как таковая не рассматривается (слабым и неэффективным аналогом выявления лидеров являются традиционные методы аттестации и на ее основе – повышение квалификации) в обучающихся организациях лидеры возвращаются при помощи грамотной кадровой политики, делегирования полномочий, формирования доверительных, партнерских трудовых отношений, вследствие чего формируется новый кадровый состав лидеров, который в дальнейшем становится основой обучающейся организации. Обучающиеся организации делают ставку не на эффективного руководителя, а на эффективного формального и неформального лидера.

В заключение параграфа автор подчеркивает, что проектирование обучающейся организации предполагает прежде всего включение в систему управления организацией эффективных социальных механизмов образовательного развития и саморазвития работников организации, а также децентрализации системы управления, активизации деятельности работников в области саморазвития и проявления лидерского поведения. Руководители должны делегировать подчиненным право на широкий круг профессиональных действий и даже на постановку промежуточных управленческих целей. Это призвано развивать у подчиненных образовательное творчество, лидерские качества, партнерство, взаимовыручку, вытеснять конкурентные внутриорганизационные отношения за счет развития групповых и индивидуальных форм и соревнования. Новые

трудовые взаимоотношения между руководителями и подчиненными должны основываться на доверии и делегировании полномочий

Именно децентрализация и демократический стиль трудовых отношений позволяют обучающейся организации достичь оптимальных условий внешней открытости, создать условия положительного внешнего воздействия социальной среды на работников. В новых условиях определяются важнейшие векторные направления положительного влияния на организацию: вектор государственного воздействия (прямого и косвенного), вектор воздействия руководителя организации (формирующего социальную направленность системы управления персоналом), вектор воздействия мотивационных систем (направлен на создание структуры, обладающей предвидением). Совпадение направленности всех трех векторов формирует процесс децентрализации системы управления.

Вторая глава «Практики проектирования обучающейся социальной организации» посвящается определению принципов социального проектирования обучающейся организации, социологическому анализу организаций, осуществляющих разработку и реализацию проектов формирования обучающейся социальной организации в условиях российской действительности.

В первом параграфе второй главы «Этапы социального проектирования обучающейся организации» представлена конкретизация этапов разработки и реализации социального проекта обучающейся организации, раскрывается последовательность ее построения в условиях современной России.

Автор анализирует теоретические разработки Ж. Бодрийяра, Ж. Йеннекенса, В. Мишина, Н. Слонова, О. Фомина по проблемам социального организационного проектирования.

В результате анализа методологических подходов автор представляет этапы социального проекта формирования обучающейся организации.

1 Этап социальной диагностики развития организации. Данный этап заключается в определении фазы социального развития организации в ее жизненном цикле, выявлении возможностей для образовательного саморазвития различных групп работников. На данном этапе выявляются взаимозависимости планируемых проектных мероприятий от реального состояния работников организации, уровня организационного поведения, организационной культуры, стратегий накопления различных технологических и материальных факторов организации.

2 Этап разработки социального проекта и его социально-управленческая оценка, формирование и подготовка управленческой команды по реализации социального проекта. Данный этап состоит из ряда стадий, таких как формирование идеи потенциальных социальных проектов, проведение социально-управленческой оценки идеи потенциальных социальных проектов, разработка вариантов проектов (определение целей, задач, результатов, затрат, установление допущений, подготовка описания проекта), определение лучшего или наиболее приемлемого варианта, в кратчайшие сроки определяющего достижения параметров развития обучающейся организации (процесс проектной оптимизации).

3 Этап внедрения социального проекта (последовательная реализация социального проекта). Данный этап социального проектирования является куль-

минацией всех предыдущих этапов, поскольку на нем реализуются проектные замыслы. Важнейший результат внедрения проекта – формирование работника обучающейся организации, нацеленного на постоянное и систематическое повышение результативности трудовой деятельности. Работник находится в постоянном поиске новых знаний, готов их осваивать, распространять и внедрять, проявлять готовность решать трудовые проблемы, экспериментировать с новыми методами и подходами, внедрять новый трудовой опыт.

4 Этап социальной оценки результатов реализации каждого этапа проекта, выявления трансформаций социального образа организации, разработки и внедрения изменений в разделы социального проекта. На данном этапе выявляются важнейшие социальные изменения в отношениях между работниками организации под воздействием внедрения социального проекта обучающейся организации.

Диссертант доказывает, что социальная оценка представляет собой важнейший начальный и завершающий этап социального проектирования обучающейся организации, с одной стороны, инструментом проектирования, с другой – социально-управленческой технологией контроля его реализации, предпосылкой разработки и внедрения проектных изменений.

Управление данным социальным проектом должно осуществляться специально созданным подразделением – проектной группой. Данная проектная группа призвана проникать во все структурные подразделения организации, что приводит к более продуктивному выполнению поставленных проектных задач. При формировании команды по управлению социальными проектами возникает ряд проблем: дефицит специалистов необходимой квалификации, специалистов, которым руководитель доверяет и готов передать решение части важных управленческих задач, сложность создания единой команды из высококлассных, но никогда ранее не работавших вместе профессионалов, адаптации в организации новых функциональных руководителей.

Во втором параграфе второй главы «Социальная диагностика развития организации как важнейший этап проектирования» проведена социальная диагностика развития ряда организаций, рассмотрены социальные противоречия, выявлены возможности их образовательного саморазвития, представлены первоначальные результаты внедрения социального проекта в данных организациях.

Важнейшим объектом социальной оценки послужил консорциум организаций ООО «Крона» и ООО «Балаково-Мебель», который был образован на договорной основе в 1999 г. под воздействием усиления конкурентной борьбы на рынке реализации мебельной продукции.

В результате проведенного автором социологического исследования, анализа первичных и вторичных эмпирических данных выявлены противоречия функционирования организаций с классическим бюрократическим стилем управления. Данные противоречия определяют необходимость проведения целого комплекса научных исследований, поиска возможных путей и средств их разрешения, в том числе конкретных социологических исследований, направленных на усовершенствование системы управления персоналом организации путем построения обучающейся социальной организации.

Исходя из поставленной цели социальной диагностики организации и программы социального исследования был определен процесс исследования, представленный в виде этапов диагностики социального взаимодействия в организации, таких как наблюдение социальных взаимодействий в организации, его анализ, анализ документации, определение необходимой выборки для интервьюирования, назначение времени и места проведения интервью, проведение интервью, анализ проведенного интервью, предоставление результата социальной диагностики организации

Социальная диагностика организаций подтвердила теоретические предположения автора, заключающиеся в том, что увеличение заработной платы уже воспринимается работниками не как оценка повышения качества труда, а как обычная практика возмещения потерь труда работниками. Автор считает, что при формировании системы мотивации персонала организаций не уделяется достаточного внимания внутренним факторам.

Проведя анализ данных квалификационного состава административных работников, автор приходит к ряду выводов. Высокая квалификация персонала административных работников является необходимым условием работы в организации. Так, образовательный уровень административных работников, необходимый для успешности организации, должен быть достаточно высоким и должен составлять пропорции, представленные исследуемой организацией: высшее образование – 28,0%, среднее специальное образование – 25,3%, среднее образование – 46,7%. Выявлено, что сохранить указанный уровень квалификации развивающейся организации сложно. В связи с этим должно уделяться особое внимание подготовке и поддержанию квалификации персонала, что подтверждает необходимость создания образовательного механизма в организации.

Как выявлено, основным фактором, препятствующим формированию командного взаимодействия, является отчужденность между производственным персоналом и административными работниками. В исследуемой организации определена организационная ситуация, которую автор анализирует в терминах социальной напряженности в силу отдаленности административного персонала от производственных рабочих, что детерминирует недопонимание проблем производственных рабочих управленческим персоналом и приводит к возникновению конфликтных ситуаций.

Подобного вида организации обладают высокой степенью централизации, что нашло подтверждение в представленном исследовании. Три четверти респондентов (75%) определяют систему управления своей организации как крайне централизованную. Они указывают, что данный показатель является тем основным параметром, который снижает оперативность реагирования на изменения факторов внешней и внутренней среды.

Диссертантом выявлено, что большинство сотрудников (64%) определяют в качестве позитивных показателей расширение участия персонала в процессе принятия решений, что позволяет не только придать гибкость и уменьшить конфликтность организаций, но и стабилизировать социальную обстановку в подразделениях. При этом у 36% опрошенных формируется образовательная моти-

вация, что в полной мере обосновывает необходимость внедрения образовательных программ повышения квалификации как инструмента управления персоналом организации. Высокий уровень образовательной мотивации подтверждает и готовность 35,7% респондентов получить высшее образование, причем 11,1% готовы повысить свой образовательный уровень за свой счет. Административные сотрудники (74%) считают приобретение высшего образования весьма перспективным для развития организации в целом.

Посещение ярмарок профессионального мастерства 73% из обеих групп опрошенных считают оптимальным решением расширения профессиональных качеств, но необходимо подчеркнуть, что большинство из этих 73% составили производственные рабочие. Напротив, 65% административных работников придерживаются в этом отношении позиции прерогативы курсов повышения квалификации. Данные респонденты считают, что этот метод образования будет способствовать не только повышению квалификации, но и обмену знаниями между сотрудниками. Диссертантом определено, что административный и производственный персонал в большей своей части проявляет повышенный интерес к образовательным программам, что свидетельствует о высоком потенциале для саморазвития.

Поскольку система управления персоналом на исследуемых предприятиях крайне централизована, система мотивации не нацелена на раскрытие внутреннего потенциала сотрудников и их саморазвитие, в подразделениях нет командного взаимодействия, присутствует разобщенность, образовательная система не развита, а планирование образования и карьерного роста руководство возлагает на плечи самих сотрудников, которые некомпетентны в данной проблеме.

В заключение параграфа диссертант констатирует, что для решения практических социальных проблем в исследуемых организациях разработан и внедряется проект, направленный на усовершенствование организационной системы путем построения обучающейся организации. Обеспечение эффективного функционирования современных организаций требует социально направленного управления ее деятельностью, которое во многом определяется умениями оценивать и анализировать социальные изменения в организации. С помощью социологического анализа необходимо систематически изучать тенденции социального развития, глубоко и системно исследовать факторы изменения результатов деятельности, выявлять специалистов для выдвижения в резерв, оценивать результаты профессиональной деятельности работников, выработать социальную стратегию ее развития. Анализ социальных показателей деятельности организации является средством планового управления социальным состоянием организации, а также выявления резервов повышения его эффективности. Социальный анализ в организации, изучение взаимодействия социальных процессов и установление их влияния на трудовые результаты работников должны проводиться социальными службами (службой социального развития организации).

Автор подчеркивает, что первоочередными задачами современных организаций образовательного типа являются управленческое совершенствование социального механизма образовательного развития и саморазвития работников,

создание условий и стимулирование образовательной деятельности работников, обеспечение социальных гарантий и их стабильности. В этом направлении в целях формирования необходимого уровня мотивации работников и нужно осуществлять воздействие, направляя данный процесс на профессиональное саморазвитие работников.

В *третьем параграфе второй главы* «Основные компоненты социального проекта формирования обучающейся социальной организации» представляется и анализируется универсальная модель социального проекта построения обучающейся организации в условиях современной России.

Автором разработана универсальная модель социального проекта построения обучающейся организации, характеризуются важнейшие компоненты данной модели. Параметры проекта сгруппированы по двум направлениям – на параметры обязательного внедрения социального проекта для построения обучающейся организации, а также параметры следствия обязательного внедрения социального проекта обучающейся организации.

К параметрам обязательного внедрения автор относит социальный механизм развития и саморазвития работников, децентрализацию системы управления персоналом, мотивационную систему, организационную культуру, к параметрам следствия – эффективный карьерный рост, формирование лидерского стиля поведения работников, командного взаимодействия сотрудников. Определены базовый параметр (творческий потенциал для саморазвития) и важнейшие компоненты социального проекта для построения обучающейся организации. Конкретизированы основные шаги по реализации социального проекта для построения обучающейся организации в условиях российской действительности.

В исследовании доказываем, что в условиях современной России некоторые организации находятся на начальном этапе формирования обучающейся организации. Только немногие из них реализовали третий этап ее построения. В процессе реализации социального проекта на исследуемых предприятиях 4-й и 5-й этапы не были осуществлены, поскольку временной период внедрения социального проекта имеет длительный характер (до 10 лет).

В диссертации представлены рекомендации по дальнейшему совершенствованию построения обучающейся организации на российских предприятиях. Доказываем необходимость усиления децентрализации управления персоналом, оптимизации структурных компонентов системы управления на основе принципа управленческой приоритетности механизма образовательного развития и саморазвития работников, расширения полномочий отдельных работников и коллективов, дальнейшего делегирования им управленческих прав при решении организационных задач.

Автор обращает внимание на необходимость последующей оптимизации мотивации персонала организаций. Обосновываются новые формы внешнего и внутреннего стимулирования образовательной деятельности работников. Доказываем необходимость принципиальных изменений в системе резервирования, реализации эффективного социального механизма через внедрение постоянно действующего комплекса резервирования персонала организации. Для

этого автор рекомендует создать в организации службу социального развития организации, которая в дальнейшем будет реализовывать и контролировать выполнение социального проекта по профессиональному саморазвитию персонала, включая функцию по формированию резерва персонала внутри организации

Разработано положение о службе социального развития организации, предусматривающее выполнение следующих функций информационно-исследовательской, управленческой прогностической, организационно-контрольной, консультационной, планирования карьерного развития и формирования резерва в организации Автор обосновывает необходимость системности управления карьерой работников Бессистемность в развитии карьеры может ослабить организацию, поэтому резервирование персонала в процессе саморазвития является важнейшей функцией службы социального развития

В диссертации подчеркивается, что эффективное функционирование социального образовательного механизма профессионального развития и саморазвития работников определяет превращение данного механизма в важнейший управленческий инструмент организации При этом важно, чтобы социальный образовательный механизм профессионального развития и саморазвития работников стал центральным звеном системы управления организацией, дополнял, а в отдельных случаях – и определял всякую управленческую деятельность работников организации

В **заключении** диссертации приведены основные выводы и результаты проведенного диссертационного исследования, сформулированы практические рекомендации

Основные результаты работы изложены в **публикациях автора.**

1 Митюкова Е В Этапы социального проектирования / Е В Митюкова // Вестник Саратовского государственного аграрного университета им НИ Вавилова – 2006 – № 3 – С 89 – 92 (0,5 п л) (публикация в издании, рекомендованном ВАК РФ)

2. Митюкова Е В Социальное проектирование обучающейся организации / Е В Митюкова // Российское общество в контексте реализации приоритетных национальных проектов Сб науч тр. – Саратов Научная книга, 2007 – С 229 – 233 (0,3 п л.)

3 Митюкова Е В Необходимость и причины формирования системы обучения в организации и методология обучения саморазвивающейся организации / Е.В Митюкова // Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов Сб науч тр – Балаково ФСГСЭУ, 2006 – С 60 – 64 (0,5 п л)

4 Митюкова Е В Сущностные черты и преимущества саморазвивающейся организации / Е В Митюкова // Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов Сб науч тр – Балаково ФСГСЭУ, 2006. – С 64 – 68 (0,5 п л)

5 Митюкова Е В Внешние факторы развития организации / Е В Митюкова // Социально-экономическое развитие России в условиях современных

трансформационных процессов Сб науч тр – Балаково ФСГСЭУ, 2005 – С. 65 – 69 (0,3 п л)

6 Митюкова Е.В. Инновации в системе управления источники и типы / Е.В. Митюкова, О.А. Седнева // Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов Сб науч тр – Балаково ФСГСЭУ, 2005 – С 57 – 58. (0,25/0,2 п л)

7 Митюкова Е.В. Переход классической организации к организации инновационного развития / Е.В. Митюкова // Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов Сб науч тр – Балаково ФСГСЭУ, 2005 – С 58 – 62 (0,5 п л)

8 Митюкова Е.В. Внешние факторы развития организации / Е.В. Митюкова // Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов Сб науч тр – Балаково ФСГСЭУ, 2005 – С 65 – 69 (0,3 п л)

9 Митюкова Е.В. Сущность организации как социального института / Е.В. Митюкова // Социальные и институциональные факторы экономического развития России Сб науч тр – ФСГСЭУ, 2005 – С 176 – 178 (0,2 п л)

10 Митюкова Е.В. Методологические подходы к исследованию организации / Е.В. Митюкова // Социально-культурологические аспекты социологии управления Сб науч тр – Ч 1 – Саратов Поволжский межрегиональный учебный центр, 2004 – С 85 – 91 (0,5 п л)

11. Митюкова Е.В. Взаимосвязь стратегической информации с реструктуризацией промышленных предприятий / Е.В. Митюкова // Социально-экономическое развитие России в условиях современных трансформационных процессов Сб науч. тр – Балаково ФСГСЭУ, 2004 – С. 79 – 83 (0,3 п л)

Митюкова Елена Викторовна

**СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ
ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Автореферат

Ответственный за выпуск
кандидат социологических наук *МВ Бакурский*

Подписано в печать 22 03 2007 г. Формат 60 × 84 1/16.
Бумага типогр № 1. Печать Riso
Уч -изд л 1,27 Усл печ л 1,27.
Тираж 100 экз Заказ 79

410003, г Саратов, ул Радищева, 89 СГСЭУ