

На правах рукописи

Аненко Сергей Васильевич

**ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

22.00.08 - социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Пятигорск - 2004

Работа выполнена в Пятигорском государственном технологическом университете

Научный руководитель: кандидат социологических наук, доцент
Казначеева Ирина Алексеевна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Новикова Ирина Владимировна

кандидат социологических наук, доцент
Киселева Наталья Николаевна

Ведущая организация: **Ставропольский институт управления**

Защита состоится 26 ноября 2004 года в 11.00 на заседании диссертационного совета КР 212. 194. 49 в Пятигорском государственном технологическом университете по адресу:-357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56, ауд. 120.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Пятигорского государственного технологического университета по адресу: г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56. корп. 1.

Автореферат разослан 26 октября 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор философских наук, доцент



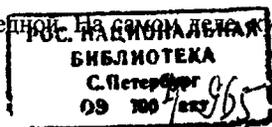
Н.Г. Бондаренко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Организационная культура в современной России находится в стадии системной трансформации. Этот процесс протекает во многом стихийно и неуправляемо. На формирование новой культуры влияет слишком много гетерогенных факторов, учесть и изучить которые необходимо в целях максимальной эффективности и управляемости данного процесса. Если же становление новых ценностей, норм и установок сотрудников российских организаций по-прежнему будет стихийным, вряд ли окажется возможным осуществление намеченных преобразований. И в экономике, и в управлении уровень дисфункции будет оставаться достаточно высоким; что с неизбежностью поставит вопрос о несоответствии требований и запросов времени той культурной основе менеджмента, которая существует сегодня

Ситуация, когда институты формируют нормы, а те, в свою очередь, основываются на ценностях, рождает другую ситуацию, когда сами институты осмысливаются и воспринимаются участниками социального взаимодействия как некие ценности. Более того, адекватность и стабильность данного восприятия является фундаментальным условием социальной нормы, и любые процессы трансформации этих ценностей не могут не быть объектом пристального внимания научного сообщества обществоведов, ибо от их направленности и смысла зависит как будущее, так и настоящее данного социума.

В связи с особой ролью, которую играют ценности организационной культуры в периоды кризисов или социальной трансформации, особое значение приобретают исследования общекультурной и организационно-культурной специфики российского общества. Современная экономика требует новой организационной культуры, которая во многих существенных аспектах является антиподом организационной культуры советского общества. Это обстоятельство дало повод утверждать, что вся советская организационная культура является устаревшей, ненужной и даже вредной. На самом деле культурные основания



группового поведения в коллективистской и индивидуалистической традициях существенно различались. Но представлять их как взаимоисключающие — несомненная ошибка. Ведь групповое взаимодействие и управление коллективами в рамках организаций и при социализме, и при капитализме призвано решать одни и те же задачи - наладить производство, распределение и потребление различных благ. И в этом смысле советская организационная культура накопила значительный опыт, продуктивность которого в новых условиях не может вызывать сомнения. Именно поэтому перед нашей страной стоит сегодня задача управлять процессом формирования новой организационной культурой, сохранять те традиции прежней, которые обеспечат ее связь с общей культурой России и продуцировать новые цели, нормы и ценности, позволяющие осуществить ее модернизацию.

Таким образом, заявленная тема имеет как сугубо академическую, так и социально-практическую актуальность. Ее значимость для теории и практики современного управления обусловлена характером и содержанием задач, стоящих сегодня перед изменяющейся Россией.

Степень разработанности проблемы. В процессе социологического исследования организационной культуры необходимо учитывать междисциплинарный характер самой проблемы. Здесь невозможно обойтись без опоры на классические исследования теоретиков культуры, имеющих значение в социологии.

При уточнении теоретико-методологических основ исследования необходимо было обратиться к классическим трудам М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, Д.Н. Смелзера. Особый интерес вызывают концепции символических интеракционистов Д. Мида, И. Гофмана, Т. Шибутани, а также представителей интерпретативной социологии А. Шюца, П. Бергера, Т. Лукмана, Д. Сильвермана, Л.Г. Ионина.

Социология управления как центральная парадигма исследования организационной культуры России представлена в работах таких теоретиков как Т.П.

Галкина, Р.Л. Кричевского, Ю.Н. Аксененко, В.Н. Каспарян, М.В. Удальцов; Д. Уайлдер, М. Шериф, К. Шериф, М. Мид, Г. Хофшted, Дж. Губер.

Тендерные аспекты организационной культуры исследовали американские социологи Дж. Батлер, Дж. Лорбер и российские исследователи С.Т. Ушакин, Л.А. Лотникова.

Ценностные изменения и социокультурная динамика современной России изучаются большим числом исследователей. Но наиболее интересные и релевантные аспекты этих проблем содержатся в исследованиях А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова, Ж.Т. Тощенко.

Органичную включенность организационной культуры в политическую и экономическую жизнь российского общества выявили А.А. Зиновьев, Б.Г. Капустин, И.М. Клямкин, А.И. Кравченко.

Особое значение для понимания социокультурных и административно-управленческих перспектив российского общества содержится в исследованиях В.Н. Иванова и Н.И. Лапина.

Следует также отметить труды отечественных исследователей в области модернизации и транзитологии. Речь идет об опубликованных работах А.П. Манченко, В.О. Руковишникова, В.Г. Федотовой, И.Б. Михайловской, Е.Ф. Кузьминского, Ю.Н. Мазаева, А.Н. Овсянникова.

Исследование новых технологий коммуникации в организациях, производственные С.С. Фроловым и О.С. Ро, позволили внести существенные коррективы в программу исследования.

Важным теоретическим компонентом исследования является школа институциональной социологии, основоположниками которой следует считать С.М. Липсета, Дж. Э. Ландберга, Р. Бенедикса, П. Блау, Б. Мура и Р.Ч. Миллса. В работе использовался вторичный социологический материал, который собирали и частично обрабатывали отечественные исследователи Н.А. Беляева, О.И. Карпухин, З.К. Селиванова, А.П. Манченко, Л.С. Шенникова, В.Б. Ольшанский, С.Г. Климова, Н.Ю. Волжская, Л.В. Кансузян, А.А. Немцов.

Объект исследования: групповое поведение в современных российских организациях в условиях социально-экономической модернизации.

Предмет исследования: ценностные основания и типологические особенности формирующейся организационной культуры современной России.

Цель исследования: социологический анализ системных и динамических характеристик организационной культуры в современной России, а также факторов, детерминирующих ее формирование.

Для достижения поставленной цели диссертанту представляется необходимым решить следующие задачи:

- сформулировать теоретические основания практического изучения организационной культуры как разновидности групповой культуры;
- рассмотреть основные методологические подходы к исследованию организационной культуры и обосновать выбор методологической базы исследования;
- выявить и описать главенствующие тенденции в социокультурной и ценностной динамике российского общества в советскую и постсоветскую эпоху;
- оценить содержание и масштабы организационно-культурных перемен в аспекте соотношения коллективизм - индивидуализм и подтвердить гипотезу об усилении индивидуалистических элементов;
- провести анализ тендерных характеристик формирующейся организационной культуры, выявив меру их соответствия традиционной и посттрадиционной культурам;
- дать оценку изменению дистанции власти в контексте социокультурной трансформации современной России.

Основная гипотеза. Субкультура современных российских организаций находится в процессе трансформации, вызванной социально-экономической трансформацией. Основной вектор перемен направлен от коллективизма к индивидуализму, от маскулинной культуры к амбивалентной.

Дополнительная гипотеза. Прежде организационная культура была проекцией общей культуры, тогда как в современной России она формируется под влиянием технологических и управленческих потребностей общества, хотя по-прежнему и испытывает влияние национальной культуры.

Методологическая и теоретическая основа диссертации.

Теоретическим основанием работы можно считать сочетание программных и методологических установок символического интеракционизма и структурного функционализма, объединенных в рамках системного подхода, предполагающего использование таких общеметодологических принципов как принцип объективности, системности, детерминизма, конкретности и всесторонности, единства теории и практики, аналитического и диалектического подходов. В дополнение к методам символического интеракционизма для выявления смысла отдельных ценностей и культурных норм применялись методы феноменологической социологии. Роль теории среднего ранга выполняет теория социокультурной динамики и синтез социологии управления с социологией культуры и социологией труда.

Междисциплинарный характер теоретической основы не повлиял на методику сбора информации, когда социологический опрос включал в себя опрос экспертов и респондентов, операционализацию понятия, формулирование гипотезы, анализ количественных данных, проверку гипотезы и качественные обобщения.

Эмпирическая база исследования. Эмпирическую базу диссертационной работы составил как первичный, так и вторичный социологический материал. Первичный социологический материал был собран в ходе серии социологических опросов, которые проводились в 2003 году аспирантами кафедры социально-гуманитарных наук Пятигорского государственного технологического университета под руководством академика РАСЫ профессора Б.А. Казначеева. Участниками опроса стали сотрудники бюджетных и небюджетных организаций, опросы проводились с марта по октябрь 2003 года в ряде городов и поселков Ставропольского края. Соискатель является участником организационно-

исследовательской группы, проводившей данные опросы. Результаты опросов подвергались анализу и докладывались на научных конференциях, в которых принимал участие автор. Всего было опрошено 1125 человек, распределение по полу и возрасту в целом совпадает со статистическими данными для Ставропольского края.

Вторичный социологический материал составили опубликованные результаты опросов, проведенные под руководством Б.Г. Капустина, И.М. Клямкина, В.Н. Иванова, Н.И. Лапина, Л.А. Лотниковой, З.К. Селивановой, А.П. Манченко. Для анализа широко использовались результаты других социологических исследований, опубликованных в научной периодике, монографиях последнего десятилетия.

Наряду с опросом, проведенным на основе репрезентативной выборки, в работе широко использовались такие методы как включенное наблюдение, статистический анализ, использование исторических параллелей, неформализованные интервью.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

- выявлена специфика объекта исследования, состоящая в том, что организационная культура находится в сильной зависимости от формальных инструкций и задач, которые призвана решать организация;
- обоснована необходимость сочетания при изучении организационной культуры подходов символического интеракционизма и структурного функционализма с методологией качественной (интерпретативной) социологии;
- показано генетическое родство советской и постсоветской организационных культур в контексте общего социокультурного разрыва и системной ценностной трансформации;
- оценены содержательные и структурные организационно-культурные перемены, связанные с переходом от ценностей коллективизма к индивидуалистической системе ценностей;
- проведен анализ тендерных характеристик формирующейся организационной культуры, позволяющий констатировать существенное влияние мае-

кулиной культуры традиционного общества и смешанной культуры переходного общества;

- выявлены тенденции перехода к более демократичному стилю руководства на фоне и оценена глубина их воздействия на организационную культуру и, в частности, на дистанцию власти.

С учётом указанных пунктов научной новизны, на защиту выносятся следующие **основные положения**:

1. Организационная культура - это специфическая разновидность групповой культуры, в которой степень институционализации значительно выше, чем в других групповых культурах. Результатом данной особенности является существенно большее влияние статусно-ролевых характеристик на систему целей, ценностей и предпочтений, характеризующих организационную культуру.

2. Главные изменения в организационной культуре происходят не на уровне структур и институтов, а на уровне значений и смыслов, что делает ее в значительной степени непрозрачной для системного и структурно-функционального подходов. Лишь методы интерпретативной социологии позволяют понять внутреннюю логику изменений, тогда как динамика организационной культуры выявляется при помощи количественных исследований.

3. В советском обществе организационная культура была сформирована как проекция общей культуры, стержнем которой являлась идеология. Потребность в эффективности и функциональности выполнялась в рамках этой культуры лишь тогда, когда она не шла в разрез с базисными идеологемами и мифологемами. В современной России организационная культура формируется под влиянием технологических и управленческих потребностей организаций, она взаимосвязана с национальной культурой не по принципу субординации, но по принципу семейных сходств.

4. Постсоветская организационная культура все еще остается коллективистской, но степень ее принадлежности к данному идеальному культурному типу существенно ниже, нежели это наблюдалось в организационной культуре советского общества. Особенно сильно процесс перехода к индивидуалистской

организационной культуре заметен в общественном сознании молодежи, а также работников высокой квалификации и высокого уровня образования.

5. Анализ характеристик формирующейся организационной культуры, позволяющий констатировать наличие в ней нескольких тендерных типов: маскулинно-гетероксического, переходного, амбивалентного и эгалитарного. Несмотря на высокий уровень маскулинных элементов в данной культуре влияние эгалитарного тендерного типа оказывается более значительным, чем влияние идеалов индивидуализма. Причиной данного положения дел следует считать советскую индустриализацию, снизившую значение традиционализма в сфере тендерных отношений.

6. Формирование новой организационной культуры идет параллельно с процессом демократизации структур и институтов всего общества. Однако в самой организационной культуре дистанция власти остается стабильно высокой. На этот организационно-культурный индикатор не повлияло даже некоторое изменение стиля руководства в сторону большей демократии.

Теоретическая и практическая значимость работы.

Результаты настоящей диссертационной работы могут быть применены в целях дальнейшей разработки социологической теории управления в аспекте влияния культурных оснований на групповое поведение и деятельность в организациях. Более отчетливое понимание содержания и направленности перемен в области организационной культуры позволит повысить эффективность планирования и внедрения социальных технологий.

Материалы диссертации, ее выводы и прогнозы могут быть использованы прежде всего в управленческой деятельности в бюджетных и небюджетных организациях, в процессе научно-исследовательской и преподавательской деятельности (определенные аспекты проблемы личностного формирования в современных условиях могут найти отражение в учебных программах по социологии управления, социологии организаций, социальной психологии, социальной философии и культурологии, стать базой для разработки вузовских специальных и факультативных курсов: в частности, диссертантом разработан

спецкурс «Власть и тендер в организационной культуре современной России» и разрабатывается одноименное учебное пособие.

Апробация работы. Основные положения диссертации изложены в 5 публикациях общим объёмом в 2,7 п.л.

Отдельные результаты и выводы диссертационного исследования докладывались автором и были обсуждены на ряде региональных, межвузовских, внутривузовских научных конференциях и симпозиумах, а также обсуждались на методологических семинарах в Пятигорском государственном технологическом университете.

Объём и структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, заключения, примечания и библиографического списка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во «Введении» обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируются основные цели и задачи исследования. Указываются элементы новизны, определяются новые подходы в решении поставленных проблем, излагаются основные положения, выносимые на защиту, освещается теоретическая и практическая значимость работы, достоверность и обоснованность полученных и проанализированных данных, ее апробация.

Первая глава - «Теоретические и методологические принципы социологического исследования организационной культуры», состоящая из трех параграфов, - содержит анализ конкурирующих общесоциологических парадигм и исследовательских программ, получивших распространение в социологии управления. Кроме того, в данной главе исследуется вторичный социологический материал по изучаемому предмету и дается оценка качества и уровня его интерпретированности в специальной литературе. Данная глава призвана обосновать авторскую программу исследования.

В первом параграфе - «Культура социальной группы как предмет теоретической социологии» - выявляется совокупность теорий и концептуальных схем, использовавшихся в социологии для решения задач, подобных тем, которые декларируются в работе. Речь идет о применимости различных теорий группового поведения, а также теорий социальной структуры и социального взаимодействия. Поведение людей может быть обусловлено некоторыми долгосрочными взаимосвязями, что позволяет говорить об их вхождении в некоторые группы. Согласно традиционному подходу, в число обязательных признаков социальной группы входит всего два:

- определенный способ взаимодействия;
- членство или идентичность.

Современная социология управления все больше проявляет интерес к познавательным и объяснительным возможностям социологии культуры, символического интеракционизма и интерпретативной социологии. Более современные теории социальных групп предлагают рассматривать последние как совокупности индивидов, взаимодействующие определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других. Помимо наличия устойчивых взаимодействий, теоретики называют также в качестве важного признака наличие разделяемых ожиданий каждого члена группы относительно других членов группы. Эти ожидания формируют ролевые позиции и делают возможным внутригрупповой социальный контроль.

В процессе управления поведением индивидов их объединенность в группы играет колоссальную роль, ибо группа способна оказывать влияние на индивида именно благодаря наличию последнего. Для группы характерно особое групповое сознание, отличное как от общественного, так и от индивидуального сознания. В группе формируются некие общие для всех ее членов ценности, предпочтения и даже предрассудки. Необходимость быть частью группы ведет к изменению целеполагания, решений и даже привычек. Это обстоятельство существенным образом изменяет классическую схему рациональности: объяснение прошлого - прогнозирование настоящего - ориентация действия.

Поэтому так важно понять, каким может быть влияние группы на индивида и от чего оно зависит.

Одним из важнейших элементов содержательной стороны группового поведения является организационная культура. Организационная культура включает в себя множество ценностей, норм и стандартов, регулирующих взаимодействие сотрудников организации в процессе работы. Она фиксируется через совокупность ролей и статусов, а также механизмов их усвоения и освоения. Достоинства и недостатки сложившейся организационной культуры оказывают огромное влияние на деятельность организации, на ее способность решать поставленные задачи и достигать определенных целей.

Как отмечают исследователи, малая группа практически никогда не создается из тех, кто расположен на разных уровнях управленческой иерархии. Но формальная организация обычно оказывает существенное влияние на природу неформальной группы. Крайне важно для понимания группового и индивидуального поведения человека понятие референтной группы. Референтной называется группа, членом которой он хотел бы быть. Это группа, в которую индивид может входить, а может и не входить. Но при этом он обязательно использует эту группу для сравнения и оценки самого себя и других. Не все индивиды довольны теми группами, членами которых они являются в действительности. Некоторые жители села хотели бы быть горожанами, некоторые рабочие хотели бы стать студентами. Если референтная группа не совпадает с группой членства, индивид испытывает тем больший социальный дискомфорт, чем дальше эти группы друг от друга.

Разным типам групп присущи различные типы идентификации и социальной связи. Для малых групп характерна сплоченность, а большим группам присуща солидарность. Сплоченность отличается от солидарности тем, что первая заставляет людей координировать свои действия с другими так, чтобы учитывать интересы других. Солидарность же предполагает лишь общий социальный опыт, близкие интересы и сходный взгляд на мир. Эти две формы социальной интеграции в равной степени присущи любой социальной организации.

Параграф завершается выявлением условий, при которых организационная культура может считаться дисфункциональной. Для кризисных ситуаций и социальной дезорганизации характерно смещение первичных и вторичных или малых и больших групп. Если в малой группе интегративной силой является не сплоченность, а солидарность, то группа не в состоянии выполнить важнейшую социальную функцию - функцию социального контроля. Такая группа уже не в состоянии составить основу формальной организации. Дисфункции распространяются на работу бюрократических служб и т.п. Потому так важно, чтобы малые группы являлись нормальными и функциональными.

Во втором параграфе - «Методологические подходы к изучению организационной культуры» - анализируются методы и методологические концепции, которые могли бы быть задействованы в данной работе.

В современной социологии все многообразие методов сводится к двум основным группам, первая из которых называется объективистской, а вторая - культурно-аналитической. Это разделение дано в терминах Ионина, иногда же его называют различием количественной социологии и социологии качественной. Дело в том, что объективизм в социологии возник в результате стремления сделать науку об обществе столь же точной и строгой, как математическое естествознание. Установка на объективизм наиболее полно воплотилась в таких направлениях как бихевиоризм, структурный функционализм и теория конфликта. В диссертации отстаивается субъективистская и интерпретативная методология, делающая упор на исследование ценностей, их значений и смысла.

Ценности - некоторые модели реальных объектов и отношений, функционирующие в культуре в конкретных условиях и выявляющиеся в деятельности и общении людей. Являясь своеобразным эталоном, критерием оценки реальных явлений социальной жизни, ценности вместе с тем побуждают человека к деятельности, имеющей определённую направленность и содержание, выступают регуляторами социальных связей и взаимодействий.

С точки зрения социологии управления, ценности - это важнейший ресурс управления индивидами и коллективами. Основное содержание ценностных ориентации - мировоззренческие и нравственные убеждения человека, глубокие и постоянные привязанности, принципы поведения. Высшим проявлением целевой детерминации личности являются нравственные идеалы, выступающие в качестве мотива ее совершенствования. Это предельные цели, высшие ценности мировоззренческих систем, в них зафиксирована позиция должного, с которой оценивается существующее, определяются тенденции будущего в настоящем.

Подводя итоги параграфа, следует отметить, что в современной трансформирующейся России произошли тектонические сдвиги в области культуры, оказавшие фундаментальное влияние на социальную жизнь, которая фактически может быть представлена как жизнь социальных групп и социальных организаций. Причем данные сдвиги произошли по причине структурно-функциональных преобразований, трансформации институциональных порядков, механизмов социализации и системы ценностей. Изменились культурные основы группового поведения, причем изменения эти носят комплексный характер. С одной стороны, в России формируется новая экономика, основу которой составляет рынок. Но, с другой стороны, все большее значение в ней приобретает добыча и экспорт минеральных ресурсов. Ее разрывают противоположные тенденции: она стремится быть постиндустриальной и индустриально-добывающей одновременно. Реформы привели к массовой смене рода деятельности и нарушили традиции формирования трудовых коллективов. Огромную роль в новой стабилизации начинают играть поиски новой культуры. Модернизация идет рука об руку с архаизацией. Культура, социальный мир формируются для того, чтобы создать новые условия групповой идентичности.

Третий параграф - «Ценностные основания организационной культуры в советскую и постсоветскую эпохи» - осуществляется сравнительный анализ двух культурных типов.

В советский период организационная культура развивалась в противоборстве двух тенденций. С одной стороны, она должна была выполнять те же функции, которые отводились организационной культуре западных стран, то есть стран с рыночной экономикой. Несмотря на идеологические различия, разработка и внедрение новых технологий, организация производства и управление должны были решать одни и те же задачи. Но в условиях иной идеологии и при наличии совершенно иных культурных традиций, организационная культура должна была решать те же самые задачи совершенно иными средствами.

Фундаментом организационной культуры социалистического строительства становится идея исключительности и образцовости советского человека. Она не только занимала ведущее место в системе провозглашавшихся ценностей, но и сводила проблему формирования личности к воспитанию вечного борца, воспринимавшего жизнь как службу стране, государству, идее. Реализация личностной индивидуальности, собственная компетентность и способности постепенно вытеснялись из числа ценностей человека, воспринимавшего себя лишь как рядового огромной армии труда. Главным содержанием коммунистической морали являлись нравственные ценности социализма, основанные на верности целям революционной борьбы и идеалам коммунизма

Многие исследователи отмечали, что в советской действительности общество оказалось неотделимо от государства, оно срослось с государством и внутренне деформировалось. Идеологическое противоборство с империализмом привело к формированию социоцентристского общества. В условиях информационной блокады и отсутствия достоверных сведений о положении дел не только за рубежом, но и в своей стране, в течение многих лет человеческая жизнь ассоциировалась с борьбой, что отразилось даже в соответствующей «военной» терминологии (трудовой фронт, битва за урожай и др.). Мобилизационная экономика породила псевдомилитаристский стиль управления. Не случайно военная одежда - френч - превратилась в униформу хозяйственных руководителей сталинской эпохи.

На сегодняшний день совершенно очевидно, что периоду крушения СССР предшествовал период крушения ценностей, что особенно проявилось в степени удовлетворенности своей работой. Красноречиво свидетельствуют результаты опроса рабочих по поводу их удовлетворенности работой. А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов, приводят данные социологических опросов, проводившихся с начала 1960-х по 2000 г. и дающих представление о мотивационном кризисе.

Декларируемая социальная активность личности практически могла быть реализована лишь в рамках соответствия коллективным интересам и целям. Проявление активной жизненной позиции в сферах деятельности, чётко ориентированных на благо государства, а не конкретной личности, вполне объяснимо. Человек советской эпохи был тесно и непосредственно связан с государством практически во всех основных аспектах своей жизнедеятельности (учёба, труд, досуг, здравоохранение и социальная защита, решение жилищной, продовольственной и других бытовых проблем, охрана личной безопасности, чести и достоинства).

Как отмечает А.А. Зиновьев, в советском обществе развился особый вид конкуренции - привентация. Привентация отличается от обычной конкуренции тем, что «борющиеся опутаны разного рода зависимостями именно в том аспекте, в том деле, в котором идет их борьба. Наглядный пример такой формы борьбы мы получили бы, если каким-то образом связали соревнующихся бегунов, дали им средства мешать друг другу бежать»¹. Самостоятельность личности, возможность противостояния социальным шаблонам и необходимость практических и мыслительных усилий создавали потребность в новых формах бытования культуры, когда человек мыслился не как исполнитель, а как деятель, принимающий активное участие в общественном переустройстве.

Во второй главе - «Организационная культура и групповое поведение в условиях социально-экономических трансформаций современной России» - рассматриваются данные социологического опроса, ставившего сво-

¹ Зиновьев А.А. Коммунизм как явление мировой истории - М, 1994 - С. 132

ей целью реконструировать организационную культуру современной России. Данные собственного социологического исследования дополняются вторичным социологическим материалом для повышения уровня обоснованности тезисов.

В первом параграфе - «Индивидуализм и коллективизм в российской организационной культуре» - анализируется, что организационная культура советских предприятий и организаций складывалась как стабильная культура, формирующаяся в нормальных условиях. Не стоит называть развитие организаций в СССР застойным или бескризисным. Но на протяжении десятилетий складывались нормальные традиции рекрутирования трудовых кадров и специалистов. Эта система была отлажена, хотя и давала сбои. Эти сбои исследовались и разрабатывались пути их устранения. Но в условиях радикальных экономических и политических реформ, структурных преобразований в сфере управления изменились схемы формирования трудовых коллективов и административных команд. Изменились и подготовительные условия взаимодействия культур.

Наиболее ощутимые изменения произошли в сфере ценностей и мотивов современных россиян. Теоретики менеджмента выделяют два внешних воздействия, реагировать на которые должна корпоративная культура. Это агрессивность внешней среды и внутренняя дезинтеграция. Поэтому культура организации должна решать две основные задачи: адаптация к негативным изменениям внешней среды и внутренняя интеграция.

После разрушения системы воспитания, бывшей несомненным достоинством советской средней и высшей школы, современная молодежь проникнута духом стихийного индивидуализма, который вовсе не идентичен индивидуализму европейскому или американскому. Советский коллективизм не в меньшей степени был способен решать проблему организационной и групповой культуры, создавая условия для интеграции и идентификации. Среди россиян молодого поколения эти навыки так и не приобретены, а среди старших поколений они частично утрачены. Дело в том, что смена условий работы также породила устойчивое неприятие новых организационных форм как форм взаимо-

действия. Старая культура взаимопомощи и долженствования слишком интегрирована в советское хозяйство и советский образ жизни, а новая еще не сложилась. Поэтому индивидуализм современных россиян скорее негативный и непродуктивный. Он знаменует освобождение от коллективизма и традиционализма, но не приводит к индивидуализму созидания, раскрепощению частной инициативы и творчеству.

Организационная культура в современной России находится в стадии формирования. В ней сохранились элементы советской организационной культуры, но они активно соединяются с элементами новой культуры взаимодействия, в которой можно найти отголоски как досоветской, так и постсоветской социальной практики. Несмотря на кажущуюся историческую отдаленность от нас традиционного общества и переходной эпохи, такой анализ на самом деле остро актуален. Для выявления жизненного кредо сотрудников организаций респондентам был задан вопрос: «Надо ли стремиться быть лучше других?» Лишь 27,3 % участников опроса ответили, что хотели бы всегда быть лучшими. 61,1 % респондентов заявили, что предпочли бы не выделяться из коллектива и быть такими же, как все. 11,6 % опрошенных затруднились ответить.

Существует множество объяснений стремления не выделяться. Много было сказано и написано о том, что именно сталинские репрессии и советский политический строй способствовали росту желания «быть как все» и «не высовываться». Однако эти качества превратились в добродетели за много веков до коммунистического строительства. Скорее их активное привлечение для формирования общества нового типа в СССР объясняется их укорененностью в русской культуре, которую еще Н. Бердяев называл женственной. Хотелось бы выглядеть скромным и не пытаться казаться лучше других всем тем, кто на подсознательном уровне усвоил восточную ментальность, где растворение в личности становится зримой общественной добродетелью.

Крайне важным социокультурным и оргкультурным индикатором является вопрос о свободе. В ходе опроса на вопрос о выборе между свободой и солидарностью, 44 % опрошенных ответили, что предпочли бы не быть никому обя-

занными и не рассчитывать на поддержку других. Рассчитывать только на свои силы - типичный пример западной ментальности. Как показывают опросы общественного мнения, в российском обществе эта позиция становится все более популярной. Но 50,2 % респондентов заявили, что им хотелось бы ощущать поддержку сотрудников и приходить на помощь другим, когда они в этом будут нуждаться.

Во втором параграфе - «Традиция и тендер в современных российских организациях» - осуществляется интерпретация данных, полученных в результате опроса. Ответы на вопрос: «Как должны распределяться роли мужчины и женщины в обществе?» - распределились следующим образом: 62,4 % опрошенных заявили, что мужчина должен зарабатывать, а женщина - воспитывать детей и вести домашнее хозяйство. Всего 19,1 % респондентов отметили, что мужчина не обязательно должен зарабатывать больше жены, он может заниматься воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства. 11,1 % от общего числа опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос. Среди других ответов доминировало мнение, что все семьи не могут в распределении следовать единой схеме. Это позволяет присоединить их ко второй группе. И лишь один респондент заявил, что в семье все дела и заботы должны делиться как можно более поровну. Одинаковые зарплаты, одинаковые заботы о воспитании детей. Данное распределение свидетельствует о том, что для отнесения исследуемой организационной культуры к мужскому типу существуют основания.

По поводу корреляции тендера и власти мнения разделились менее четко и однозначно. Отвечая на вопрос: «Следует ли при назначении руководителя учитывать его пол?», - респонденты оказались в более затруднительном положении. И это несмотря на то, что в анкете содержались четыре варианта ответа, дающие возможность выбрать идентичный собственной позиции. 19 % респондентов заявили, что мужчины должны доминировать в любой ситуации. Тем самым они подтвердили патриархальную установку, согласно которой женщины не должны занимать руководящих постов и командовать мужчинами.

39,7 % опрошенных фактически присоединились к первой группе опрошенных. Они выбрали для себя позицию, согласно которой руководителями коллективов должны быть мужчины не всегда, но в большинстве случаев. Они согласны на исключения, но считают женщин слишком привязанными к семье и детям или чересчур эмоциональными. В первой группе большинство опрошенных мотивировали свою позицию тем, что женщины менее квалифицированы и даже менее талантливы, чем мужчины.

16,3 % респондентов считают, что из женщин получаются лучшие руководители, ибо они более уравновешены и справедливы. Это позиция меньшинства, причем среди сторонников данной точки зрения нет мужчин, а вот первые две позиции разделяются большинством женщин.

20 % опрошенных заявили, что различие между полами не влияет на занятие властных позиций, и 5 % респондентов вообще затруднились ответить. Это свидетельствует о существенном влиянии ценностей, восходящих к домострою.

В третьем параграфе - «Власть и самоорганизация в условиях социальной трансформации» - рассматривается дистанция власти, характерная для формирующейся организационной культуры.

Согласно типологии Хофштеда, одним из оснований для сравнения организационных культур является уровень дистанции власти. Этот уровень может быть высоким и низким. Для того, чтобы измерить этот уровень, участникам опроса было предложено ответить на вопросы, касающиеся частоты выражения сотрудниками своего несогласия с руководством, оценки стиля руководства и некоторые другие. Вот как распределились ответы на них.

На вопрос: «Часто ли Вы выражаете свое несогласие с мнением и решениями руководства?» - подавляющее большинство 88,2% дали ответ и лишь 11,8 % затруднились ответить.

Руководитель всегда прав, - считают 11,9 % респондентов, - объясняя это тем, что он владеет большей информацией и находится на ином уровне видения ситуации. Эта позиция в большей степени соответствует сознанию человека,

привыкшего подчиняться. Не случайно она доминирует у людей старшего поколения, не имеющих высшего образования. Данная позиция характерна также для отставных военных.

20,1 % от общего числа опрошенных считают, что руководитель может быть прав не всегда и не во всем. Но при этом, - утверждают они, - если все будут обсуждать его распоряжения, то не будет порядка. В выборе между неправильным или неэффективным решением и организационным хаосом они считают первое меньшим злом. Страх перед хаосом и падением дисциплины также является признаком организационной культуры с высокой дистанцией власти.

Недалеко от второй позиции находится третья, согласно которой лучше соглашаться с начальством, чем вступать с ним в конфликт. 30,2 % разделяют данную точку зрения, хотя и допускают возможность отстаивания особой позиции, но лишь в крайних случаях.

И только 26,6 % респондентов последовательно разделяют ценности культуры с низкой дистанцией власти. Они выражают несогласие всякий раз, когда считают мнение руководства ошибочным.

Организационная культура в России всегда была ориентирована на авторитарный стиль руководства, несмотря на активную пропаганду т.н. ленинского стиля, который представлялся полным антиподом. Это и неудивительно, ибо социал-демократы, бывшие первой политической партией Ленина, сформировались в традициях европейской демократии.

В **«Заключении»** подводятся итоги проведенного исследования, обобщены наиболее существенные выводы, даются некоторые рекомендации и обозначаются некоторые наиболее перспективные направления дальнейшего развития темы.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Аненко С.В. Организационная культура как объект социологического исследования / Теоретические и методологические аспекты исследования социальной и культурной динамики. Сборник научных трудов. - Ставрополь, 2003. - 0,8 п.л.

2. Аненко С.В. Организационно-культурная трансформация в современной России / Социальная реальность и научная рациональность. Сборник научных статей. - Ставрополь, 2004. - 0,4 п.л.

3. Аненко С.В. Тенденции и факторы формирования новой организационной культуры в изменяющейся России / Социально-методологические и историко-социологические аспекты Российской модернизации. Сборник научных трудов. - Ставрополь, 2004. - 0,6 п.л.

4. Аненко С.В. Власть и социальный контроль в условиях организационно-культурной трансформации / Научные труды №27. Ч. 2. Материалы V региональной научно-практической конференции «Дни науки» (26-29 апреля 2004). - Пятигорск: «Технологический университет», 2004. - 0,5 п.л.

5. Аненко С.В. Индивидуализм и коллективизм в российской организационной культуре / Научные труды №27. 4.2. Материалы V региональной научно-практической конференции «Дни науки» (26-29 апреля 2004). - Пятигорск: «Технологический университет», 2004. - 0,4 п.л.



№ 24 10 1

Подписана к печати 15.10.2004 г.
Формат 60x84/16. Бумага офсетная
1,2 усл. печ.л., 1,8 уч.изд. л.
Тираж 100 экз.

Издательство Пятигорского государственного
технологического университета
357500, г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56.
Лицензия № 000341 от 24. 01. 2003 г.

Отпечатано в типографии Пятигорского государственного
технологического университета
357500, г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56