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

Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина

На правах рукописи

Зубрева Надежда Владимировна

УДК 316.354

Организационная культура как социальное явление

22.00.04 - Специальные и отраслевые социологии

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

|  |
| --- |
| Научный руководительХижняк Лариса МихайловнаДоктор социологических наук,профессор  |

Харьков 2003

С о д е р ж а н и е

## ВВеДЕние ………………………………………………………………… 4

РАЗДЕЛ I. Теоретико-методологические подходы к

 изучению организационной культуры ………………………… 13

1.1. Роль организационной культуры в жизнедеятельности

организации: принципы системного и стуруктурно-функционального

анализа ………………………………………………………………….. 18

1.2. Организационная культура в символической и когнитивной

перспективе ………………………………………………………….. 29

1.3. Рационально-прагматический и феноменологический

подходы к источникам формирования организационной культуры …… 43

1.4. Анализ организационной культуры в контексте кросс -

культурных исследований ……………………………………………. 46

1.5. Эвристические возможности социальной антропологии

организаций в изучении организационной культуры ………………… 54

ВЫВОДЫ …………………………………………………………………… 61

РАЗДЕЛ II. Структура, функции и типологии

## организационной культуры ……………………………………… 62

2.1 Элементы организационной культуры и ее

функциональное предназначение ……………………………………… 62

2.2 Модели организационной культуры: критерии типологизации …… 82

2.3. Универсальность и локальность в организационной культуре …… 92

### ВЫВОДЫ ………………………………………………………………… 102

## РАЗДЕЛ III. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ...................................................... 106

3.1. Генезис и детерминанты организационной культуры социальных

служб ………………………………………………………………… 109

3.2. Характеристики организационной культуры социальных служб

в условиях становления системы социальной защиты ………………… 131

ВЫВОДЫ ………………………………………………………….……… 147

РАЗДЕЛ IV. тЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ

КУЛЬТУРЫ …………………………………………………………………. 148

4.1. Влияние информационных технологий на организационную

культуру ………………………………………………………………… 148

4.2. Границы управленческого воздействия на организационную

культуру ………………………………………………………………… 163

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ ………………………………………………………………… 169

### Список использованной литературы ……………………….. 176

Приложения ………………………………………………….……………… 192

**В В Е Д Е Н И Е**

**Актуальность темы.** Стремительность социально-культурных, экономических и политических преобразований постсоветских стран привели к «вакууму» действенных управленческих проектов и некритическому заимствованию многих западных аналогов, получивших квазирыночный характер. Для многих управленцев и персонала отечественных организаций понятие «организационная культура» имеет все ещё модную тенденцию, при этом умаляется ее эвристический потенциал в изучении многих локальных феноменов организационной жизни, которые, в свою очередь, дают бесценный прикладной материал для понимания глубинных основ организационного поведения. Малоизученными остаются вопросы, связанные со спецификой культурной составляющей организаций социальной сферы, которые активно развиваются в современном мире, в т.ч. в украинском обществе.

Жизнедеятельность и развитие современных организаций как сложных социальных, динамических и открытых систем, а также процесс их институционализиции, обусловлены культурными факторами общественного устройства. Сущностные характеристики социокультурной сферы общества в рамках отдельной организации составляют основу ее организационной культуры. В современной теории управления концепция организационной культуры получила статус одного из актуальных и перспективных направлений, и в то же время выступает как предпосылка реализации новейших управленческих практик. Научный интерес к социологическому изучению явления организационной культуры также вызван появлением новых форм организаций на основе современных информационных технологий (сетевые организации, виртуальные корпорации), которые демонстрируют и новый тип организационной культуры. Несомненно, что данные факторы способствуют активизации теоретических и практических исследований организационной культуры, диагностика которой становиться неотъемлемой чертой социального управления, направленного на повышение конкурентоспособности и эффективности функционирования организаций не зависимо от сферы деятельности. Все вышесказанное обусловило актуальность изучения организационной культуры как целостного социального феномена, ее элементов, базисных факторов, влияющих на ее формирование, тенденций изменения организационной культуры под влиянием информационных технологий.

**Степень разработанности темы.** Теоретические концепции организационной культуры развиваются с конца 70-х годов XX в. Однако начало изучения феномена организационной культуры было положено еще работами М. Вебера и Т. Парсонса. Дальнейшие разработки находились в рамках теорий менеджмента, к ним в первую очередь относятся такие: исследования представителей системного подхода Ч. Барнарда, Г. Саймона, Ф. Селзника, Т. Питерса, Р. Уотермена, Р. Паскаля, Э. Атоса, Ф. Харриса и Р. Морана; сторонников феноменологической школы, которыми был введен сам термин «организационная культура» (А. Петтигрю, С. Роббинс, М. Луи). Огромный вклад в процесс познания феномена организационной культуры, ее структуры и значения личности руководителя при ее формировании внес Э. Шейн. Осмысление природы организационной культуры также находит свое отражение в трудах С. Арджириса и Д. Скона, Н. Тичи, Р. Моргана, К. Вейка, И. Митроффа. Нельзя не отметить важность исследований организационной культуры в рамках кросс-культурной модели, представленной работами Г. Хофстеде, У. Оучи, Г.Лэйна, Дж. Дистефано, З. Аэйкена и др.

Немаловажное значение для изучения организационной культуры представляют разработки в рамках теории менеджмента и социологии организаций, где исследуются как само понятие организационной культуры, так и влияние внешней среды, ее уровней на жизнедеятельность организации. К их числу можно отнести работы российских исследователей Д.М. Гвишиани, С.С. Фролова, В.В. Томилова, В.А.Спивака, О.С. Виханского, А.И. Наумова, А.А. Радугина, К.А. Радугина, А.И.Пригожина, Б.З. Мильнера, А.И. Кравченко, В.И. Кнорринга А.И.Занковского, М.В. Удальцовой, М.М. Алексеевой. Особо необходимо выделить: анализ организационной культуры, представленный в работах В.В. Щербины, С.А. Липатова; концепцию социальной антропологии организаций как теоретико-прикладного направления, объектом которого выступает именно организационная культура (П.В. Романов, Ю.М. Резник и др.). Изучение организации как социальной общности, в которой организационная культура возникает и воспроизводится, находит отражение также в концепциях Я. Щепанского, А.И. Пригожина.

Несмотря на то, что проблемы типологизации организационной культуры широко представлены в работах Р. Акоффа, Дж. Блази, Д.И. Круза, Т. Дейла и А.Кеннеди, М. Бурке, Ч. Ханди, К. Камерона и Р. Куинна, А. Порядина, все же поиски в этом направлении продолжаются и их целью становятся построение критериев типологизации организационной культуры, соответствующих не только экономическим организациям, но и организациям социогуманитарной сферы.

Анализ организационной культуры как социального явления предполагает междисциплинарный характер исследования, поэтому автор обращается к социологическим и философским теориям. Так, автором были использованы концепция «коллективных представлений» Э. Дюркгейма, М. Мосса, М. Хальбвакса; теория символического интеракционизма Дж. Мида и Г. Блумера; работы антропологов К. Гирца и Б. Малиновского, культуролога Л. Уайта (данные работы использованы при символическом рассмотрении организационной культуры). Детальное изучение элементов организационной культуры основывается на теории мифа А.Ф. Лосева, К. Хюбнера, Л.Г. Ионина; концепции социального мифотворчества Г.В. Осипова; концепции ритуала Дж. и А. Теодорсонов, этнографа М. Дугласа. Изучение ценностной и нормативной систем организационной культуры базируется на разработках отечественных и зарубежных авторов: У. Томаса и Ф. Знанецкого, А.А. Ручки, В.С. Бакирова, Е.А. Подольской, В.Д. Плахова, А.Ю. Данутишвили. Социокультурные трансформации, происходящие в современном украинском обществе, выступают в качестве «контекста», в котором формируется организационной культура отдельных организаций, и их анализ широко представлен в работах западных, российских и украинских социологов: П. Штомпки, С.Ейзенштадта, Р.В. Рывкиной, Н.Н. Зарубиной, В.М. Кудрова, В.В.Танчера, В. Е. Пилипенко, В.В. Шкоды, Н.А. Победы. Активное развитие современных информационно-коммуникативных технологий и связанных с ними новых форм организаций обуславливает изменения содержания организационной культуры. В этой связи теоретически обоснованным представляется использование разработок следующих авторов: Д.В. Иванова, Х. Вютриха и А. Филиппа (концепция «виртуализации общества»), М. Кастельса (теория «информационной эпохи»), О.Тоффлера (концепция «адаптивной организации»), М. Райсса, Э. Пикоты (исследование сетевых организаций).

Отечественная социологическая наука и теория управления по проблемам организационной культуры и по вопросам формирования современной модели управления представлена именами: Ю.И. Палехи, В.О. Кудина, Т.В. Васильковой, Д.В. Задихайла, О.Р. Кибенка, Г.В. Назарова, Г.А. Коржова, В.Г. Городяненко, В.А. Полторака, Поповой И.М., Подшивалкиной В.И., А.Н. Яценко, Л.М. Хижняк, Б.Г. Нагорного. Однако организационная культура в публикациях вышеупомянутых исследователей не стала предметом самостоятельного социологического изучения, ее рассмотрение носит фрагментарный характер, поэтому возникает необходимость комплексного исследования организационной культуры, ее структуры, элементов, специфики ее проявления в организациях социальной сферы, а также пересмотра взгляда на границы управленческого воздействия на организационную культуру.

**Объект исследования:** организация как социальная общность.

**Предмет исследования:** процесс формирования, функционирования и развития организационной культуры.

**Связь работы с научными программами, планами, темами.** Диссертационная работа связана с направлением научных исследований социологического факультета Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина: кафедр прикладной социологии «Специфіка соціальних комунікацій в сучасній Україні» (№ 0103U005731) и кафедры социологии труда и управления «Система соціального захисту найбільш уразливих груп населення в умовах трансформації українського суспільства» (2000 – 2002 рр., № 0100U003307).

**Цель и задачи исследования:** Цель диссертационного исследования заключается в разработке концепции организационной культуры как социального явления и путей оптимизации управленческого воздействия на нее в рамках современных организаций.

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

* опираясь на детальный анализ и систематизацию теоретико-методологических подходов к изучению организационной культуры, уточнить ее характеристики;
* выделить сущностные черты, функции, элементы организационной культуры и их функциональное предназначение;
* выявить специфику локальных и универсальных факторов организационной культуры;
* разработать систему мер, направленных на изменение организационной культуры под влиянием современных информационных технологий.
* определить границы управленческих воздействий на организационную культуру.

**Теоретическая основа исследования.** В диссертационном исследовании автор опирается на понятийный аппарат, выводы и положения: структурно - функциональной теории Т. Парсонса (концепция функциональных императивов системы действия), системной концепции менеджмента (концепция систематизированных характеристик организационной культуры Ф. Харриса и Р. Морана). Также используются теоретические модели комплексов организационной культуры С.С. Фролова и «культурного соответствия» З. Айэкена, трехуровневая модель организационной культуры Э Шейна.

*Методы исследования.* Теоретическое осмысление отдельных аспектов проблемы обусловило использование общенаучных методов: анализа и синтеза (применение современных социологических, философских и антропологических теорий для описания природы организационной культуры, ее структурных элементов), дедукции и индукции (выделение уровневой модели факторов формирования организационной культуры и параметров ее изучения в рамках социальных служб), генетический и сравнительный метод (генезис системы социальной защиты от недавнего советского образца до сегодняшнего состояния). В работе был использован вторичный анализ эмпирической социологической информации.

**Эмпирической базой исследования** являются результаты экспертного опроса руководителей государственных и муниципальных социальных служб г. Харькова. Исследование «Актуальные проблемы деятельности государственных и муниципальных социальных служб г. Харькова» проведено в апреле-мае 2002 года при участии автора и сотрудников кафедры социологии труда и управления социологического факультета Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина при поддержке Харьковского городского Совета народных депутатов и главного управления по гуманитарным и социальным вопросам. Также использованы материалы исследования, проведенного кафедрой социологии труда и управления Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина, «Эффективность системы социальной защиты в украинском обществе» (1998-2000 гг.).

**Научная новизна полученных результатов.** В процессе реализации научных задач диссертационного исследования, а именно разработки теоретической модели организационной культуры как социального явления, были достигнуты результаты, которые характеризуются такой научной новизной:

* **впервые** систематизированы существующие подходы к изучению организационной культуры на основе следующих критериев: а) организационная культура в организации: культура как подсистема и как аспектовая система); б) основополагающие элементы организационной культуры (символическая и когнитивная перспективы); в) источники формирования (экзогенные и эндогенные) и возможности воздействия на организационную культуру, что позволило расширить познавательные рамки, касающихся таких вопросов как роль культурной составляющей в жизнедеятельности организации, логика формирования её основополагающих элементов, соотношение внешних и внутренних факторов, влияющих на характеристики организационной культуры.
* **уточнено** понятие «организационной культуры», в котором учтены ее основные элементы, механизмы ее формирования и развития, а также значение для управления организацией.
* **усовершенствована** диагностикаорганизационной культуры за счет обоснования возможностиприменения того или иного критерия типологизации организационной культуры в зависимости от характера деятельности организации.
* **усовершенствован** анализ элементов организационной культуры и их функций, что позволило углубить представление о социальной природе организационной культуры посредством выделения базисных факторов ее формирования, совмещения универсальных и локальных характеристик в рамках ее элементов.
* **впервые** разработаны параметры изучения организационной культуры социальных служб с учетом детерминант формирования культурной составляющей организаций социальной сферы.
* **выявлены** тенденции изменения организационной культуры под влиянием современных информационных технологий. Определены особенности организационной культуры, характерные для новых организационных структур – сетевых организаций, виртуальных корпораций.
* **получило дальнейшее развитие** изучение границ управленческого воздействия на организационную культуру, при этом автором обоснована необходимость отказа от постулата о прямом управлении организационной культурой, принятом в теории менеджмента, и перехода к концепции «мягкого» регулирования, предполагающей создание материальных, организационных, социально-психологических, технологических условий в рамках организации, а также социологической диагностики организации.

**Теоретическое и практическое значение результатов исследования.** Теоретическое значение результатов исследования состоит в том, что значительно расширен традиционный взгляд на культурную составляющую организации, что позволило обогатить познавательный потенциал концепции организационной культуры как социального явления. В диссертации систематизированы теоретико-методологические подходы к изучению организационной культуры, сформулированы отличия и эвристические возможности каждого их подходов, выявлены их преимущества и недостатки; уточнено понятие организационной культуры, углублено представление о ее элементах; предложено рассмотрение организационной культуры через призму комплекса внешних и внутренних её детерминант.

**Практическое значение полученных результатов.** Принадлежащая автору идея систематизации подходов к изучению организационной культуры может стать теоретической и методологической базой изучения организационной культуры в организациях различной направленности деятельности. Анализ организационной культуры социальных служб в современной Украине на основе комплексного подхода и предложенные параметры изучения организационной культуры социальных служб могут быть использованы в ходе дальнейших исследований организаций, занятых предоставлением социальных услуг, и применены в процессе реформирования системы социальной защиты с целью повышения ее эффективности. Также разработки автора могут быть использованы при подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала и руководящего состава организаций в украинском обществе, в процессе преподавания таких дисциплин, как «Социология организаций», «Социология управления», «Организационное поведение», «Социальный менеджмент».

**Апробация работы.** Основные положения диссертационной работы докладывались автором на следующих международных научно-практических конференциях: “Усовершенствование механизма государственного управления занятостью и особенности его применения в депрессивных регионах” (Харьков, 2000 г.), “Формирование механизма регионального управления в Украине”, (Харьков, 2001 г.), “Современные проблемы науки и образования” (Ужгород, 2002 г.); “Опыт и перспективы социальной работы: Украина – Германия” (Киев, 2002 г.), “Современные проблемы гуманизации и гармонизации управления” (Харьков, 2002 г.), “Современные проблемы науки и образования” (Ялта, 2003 г.), «Харьковские социологические чтения» (Харьков, 2001-2002 гг.). Результаты диссертационного исследования также были представлены автором на методологическом семинаре кафедры прикладной социологии социологического факультета Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина.

**Публикации.** Результатыдиссертационного исследования изложены в 14 научных статьях, 7 из которых опубликованы в специализированных изданиях по социологическим наукам, которые входят в соответствующий перечень ВАК Украины, 7 других – в материалах научно-практических конференций.

**Структура работы.** Диссертационное исследование состоит из вступления, четырех разделов, разделенных на подразделы, выводов, списка использованной литературы и приложений. Основное содержание работы представлено на 175 странице. Текст работы включает 6 таблиц и 1 рисунок. Список использованной литературы содержит 206 наименований и изложен на 16 страницах, приложения занимают 11 страниц и включают 4 таблицы, 6 рисунков.

**З А К Л Ю Ч Е Н И Е**

В диссертационном исследовании был проведен анализ теоретико - методологических подходов к организационной культуре, сгруппированных на основе нескольких критериев, с целью подтверждения тезиса о многогранности и социальном характере данного организационного феномена. При этом автор не исчерпывался положениями, принятыми в теории менеджмента, и применил некоторые фундаментальные социологические теории, которые раздвинули рамки понимания отдельных сторон организационной культуры как социального явления. Подчеркивается, что ни один из подходов, не может дать комплексного видения культурных феноменов организационной жизни, в совокупности данные подходы, по мнению автора, составляют модель эмпирического исследования организационной культуры. К критериям классификации теоретико - методологических подходов к организационной культуре относятся следующие: а) организационная культура в организации: культура как подсистема и как аспектовая система); б) основополагающие элементы организационной культуры (символическая и когнитивная перспективы); в) источники формирования (экзогенные и эндогенные) и возможности воздействия на организационную культуру, что позволило расширить познавательные рамки, касающихся таких вопросов как роль культурной составляющей в жизнедеятельности организации, логика формирования её основополагающих элементов, соотношение внешних и внутренних факторов, влияющих на характеристики организационной культуры.

На основе положений структурно-функционального подхода предложена конструкция организационной культуры, которая состоит из четырех функциональных подсистем, имманентно присущих организационной культуре, а именно: ценностной, нормативной; инструментальной и символической. По мнению автора, к основным составным частям организационной культуры относятся - организационные ценности, нормы, герои, ритуалы, символы и организационные мифы. В соответствие с разделение организационной культуры на функциональные подсистемы, организационные ценности принадлежат к ценностной подсистеме; нормы – к нормативной; организационные герои и ритуалы (церемонии) выполняют адаптивную функцию, образуя инструментальную подсистему; организационные мифы и символы, следовательно, составляют символическую систему. Ценностная и нормативная подсистемы организационной культуры вплетены во все сферы жизнедеятельности организации, что, в свою очередь, порождает их содержательное разнообразие. Содержание культурных ценностных и нормативных комплексов организационной культуры, их дробление в соответствии с основными уровнями функционирования организации, представлено С. С. Фроловым: деятельносто – ролевой комплекс включает ценности и нормы, регулирующие производство продукта в данной организации, и контролирует исполнение ролевый требований и мотивацию; управленческий комплекс представляет совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти, подчинения и контроля в организации; культурный комплекс отношений с внешней средой – это нормы взаимодействия и установление соответствующего баланса с внешней социокультурной и экономической средой; поведенческий комплекс охватывает нормы и ценности, не связанные напрямую с деятельностью организации. Это нормы проведения досуга, отношения между представителями противоположного пола, отношения к представителям возрастных и социальных групп, отношения к референтным личностям и неформальным лидерам группы.

Все многообразие символической подсистемы организационной культуры вмещает в себя так называемый символический менеджмент (состоящий из «акций, инсценировок, которые заявляют о новых приоритетах и расставляют акценты» в деятельности организации). На основе концепций А.Ф. Лосева, К. Хюбнера, Г.В.Осипова, Л.Г. Ионина, Н.И. Соболевой, В. Тарасенка, автором выделены существенные признаки и функции организационных мифов.

Применительно к организационной жизни социальные ритуалы (в западной литературе ритуалы носят название «танец культуры») определяют каждодневное взаимодействие, и усиливают основополагающие ценностные ориентации организации. Выделены виды организационных ритуалов (формальные и неформальные) и, используя разработки этнографа М. Дугласа, их функции (функция фокусирования, функция контроля и преобразования опыта, мнемоническая функция). Организационные герои ( или корпоративные герои, люди - символы) непосредственным образом влияют на процесс адаптации норм и ценностей организации к внешней среде, к внутренним культурным изменениям.

К функциям организационной культуры отнесены следующие: манипулятивная, интеграционная, мотивационная, адаптационная, селекционно-трансляционная, инновационная, регулятивно – управленческая.

Рассмотрение критериев типологизации организационной культуры основано на работах Р. Акоффа, Дж. Блази, Д.И. Круза, Т. Дейла и А. Кеннеди, М. Бурке, Ч.Ханди, К. Камерона и Р. Куинна, А. Порядина, соответствующих по большей части экономическим организациям. Автором усовершенствованадиагностикаорганизационной культуры за счет обоснования возможностиприменения того или иного критерия типологизации организационной культуры в зависимости от характера деятельности организации.

Автор показывает, что такие общефилософские категории как «универсальное» и «локальное» применимы в процессе исследования организационной культуры, так как их проявления заложены в самом механизме ее образование и «жизнеобеспечения», а также имеют несколько уровней существования, а именно: уровень общеструктурный, где, несомненно, универсальны составляющие организационную культуру элементы, а локально на практике их содержательное наполнение, что во многом определяет природу организационной культуры как социального феномена; другой уровень - его можно назвать внутриструктурным – здесь универсальность и локальность в наибольшей степени проявляют себя непосредственно в том, что заложено в каждом элементе организационной культуры (будь-то организационные ценности, ритуалы, мифы, нормы или герои). На основе изучения элементов организационной культуры, механизмов совмещения в ней универсальных и локальных пластов культурной реальности, автором подчеркивается социальная природа организационной культуры, формирование которой, содержательное наполнение ее элементов зависит от влияния различных уровней внешней среды, количество которых обусловлено сферой деятельности организации. Автор подчеркивает неоднородность внешней среды по отношению к организационной культуре, в познавательных целях предлагает рассмотрение двух уровней внешней среды: первый уровень внешней среды - это экономическая, образовательная, политико-правовая системы общества; второй уровень внешней среды, – промежуточный – вмещает в себя культурные практики, специфичные для определенной сферы общественного производства, в которой действует организация.

Сформулировано понятие организационной культуры, в котором присутствует: во-первых, учет основополагающих элементов организационной культуры; во-вторых, указание на тот факт, что организационная культура характеризует только отдельную организацию; в-третьих, акцентирование на социальной природе организационной культуры; в-четвертых, подчеркивание важности принятия (как активного, так и пассивного) и реализации элементов организационной культуры большинством работников в процессе их деятельности; и последнее, что также не мало важно, факт влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации. Организационная культура определяется как совокупность ценностей, норм, символов, внутриорганизационных мифов и ритуалов, присущих организации, формирующихся в ходе совместной деятельности для достижения общих целей, принимаемых и разделяемых большинством членов организации, воспроизводимых в рамках организации и влияющих (как прямо, так и косвенно) на эффективность ее функционирования.

Проведенный в диссертационном исследовании анализ элементов организационной культуры и их функций позволил углубить представление о социальной природе организационной культуры посредством изучения базисных факторов ее формирования, совмещения универсальных и локальных характеристик в рамках ее элементов.

Выделены и изучены детерминанты формирования организационной культуры социальных служб, а именно ценностно-нормативные ориентиры внутриорганизационной жизни, принятые в организациях советского периода (мы не уточняем, какой именно сферы, так как данные черты были присущи всей комадно-административной системе в целом, и имеют место и сегодня в качестве «социальной памяти»); современные модели ценностной парадигмы социальной работы, внедряемые в отечественных организациях.

Автором предложены параметры изучения организационной культуры социальных служб. Данные параметры совмещают два блока: первый блок - общие культурные предпосылки, характерные для социальной сферы в целом; второй – ценностно-нормативные комплексы организационной культуры (деятельностно - ролевой, управленческий, комплекс отношения с внешней средой, поведенческий), фундамент которых составляют официальные стандарты, регулирующие каждодневную деятельность социальных работников (стандарты поведения социального работника относительно коллег, клиентов, с государственными и негосударственными учреждениями, стандарты профессии). Автором проанализированы некоторые особенности стандартов отношения социального работника к клиентам (культура делового общения) и отношения с государственными и негосударственными учреждениями (рассмотрены западные модели социального партнерства). При изучении управленческого блока стандартов отношения социального работника к профессии, которые определяют как управленческий, так и деятельностно - ролевой комплексы организационной культуры социальных служб, углублено представление о проблемах профессионализма в деятельности социального работника. Приведены теоретические подходы анализа профессионализма социального работника (функциональный, атрибутивный и интерпретационный), и ее показатели.

На основе данных параметров представлены новые социологические данные о характеристиках организационной культуры социальных служб в Украине. Для деятельностно - ролевого комплекса организационной культуры социальных служб характерны отсутствие самостоятельности персонала в принятии решений, строгая отчетность и процедурность, а также консервативные настроения, строгое распределение властного ресурса и боязнь наказания высшего руководства. Особенностями управленческого комплекса организационной культуры является то, что социальными службами управляют в большинстве своем женщины (80%) , которые обладаю достаточным опытом работы на руководящей должности (руководители социальных служб -29%- занимают руководящую должность 6-10 лет), приобретенный еще в советское время (сфера работы до перехода в социальную службу – промышленность, госуправление –22%, социальная защита –18%), но в тоже время руководители социальных служб имеют низкий профессионально - образовательный уровень в области социальной работы (почти половины (46 %) руководителей не имеют профессиональной подготовки, лишь32 % получили сертификат об окончании курсов по социальной работе и только 14 % - диплом вуза). Культурный комплекс отношения с внешней средой основан на использовании достаточно узкого спектра информационных каналов, которые во многом снижают уровень и качество интерактивного общения между социальными службами и их клиентами. Согласно данным исследования, большинство социальных служб (72 %) регулярно информируют населения о своей деятельности. Основными механизмами информационного взаимодействия с общественностью является – встречи с населением, размещение информации в газетах, журналах и на телевидении, распространение печатных материалов среди населения. Из-за плохой технической оснащенности социальных служб, использование электронных каналов передачи информации о своей деятельности практически отсутствует.

Автором сделаны выводы о том, что формирования организационной культуры в условиях виртуализации социально-экономической сферы происходит в рамках новых организационных форм – виртуальных организаций – базовыми ориентациями которых является ориентация на клиента (удовлетворение желаний и потребностей клиентов на основе возможностей, предоставляемых современными информационными технологиями), ориентация на взаимодоверительные партнёрские отношения через реализацию компетенций партнёров и принятия общих решений и ориентация на инновации, характеризующаяся принципиальной открытостью по отношению к новшествам. Также подчеркивается, что в современной управленческой теории и практике организационная культура выступает элементом новой парадигмы управления и ценностно-нормативной основой реализации всего комплекса новейших управленческих технологий. Это обуславливает интерес к проблеме границ изменения и управления организационной культурой. В отношении организационной культуры применимо регулирование, которое, в отличие от управления, предполагает создание соответствующих условий для производства, хранения, распределения культурных ценностей. Процесс изменения организационной культуры, отвечающей требованиям новой управленческой парадигмы, должен идти в русле согласия и толерантности, не голого отрицания прошлых образцов, а встраивания новых культурных традиций в старые, использование прошлых культурных традиций с учетом новых ценностей и норм.

Автором при анализе границ управленческого воздействия на организационную культуру обоснована необходимость отказа от постулата о прямом управлении организационной культурой, принятом в теории менеджмента, и перехода к концепции «мягкого» регулирования, предполагающей создание материальных, организационных, социально-психологических, технологических условий в рамках организации и использование социологической информации.

Изучение организационной культуры как в теоретическом, так и в прикладном плане, достаточно емкая область знания, содержащая в себе большое разнообразие направлений дальнейших исследований по данной проблематике. Необходимость культурной трансформации – это реальность не только для украинских, но и для западных организаций, которые функционируют в «хаотических, распространяющихся со скоростью пожара колебаниях внешнего окружения». Поэтому жизненно необходимыми становятся исследования инструментов диагностики организационной культуры, формирование систематизированной стратегии развития организационной культуры, отвечающей как специфике деятельности организации, так и «вызовам» внешнего окружения. Это в свою очередь составляют отдельные блоки научных поисков в области социокультурных особенностей организаций современного мира. Практическую важность несут на себе дальнейшие исследования культурой составляющей организаций социальной сферы в противовес доминированию изучения культуры экономических организаций.

**Список использованной литературы**

1. Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации //Мировая экономика и международные отношения .- 1990. - № 6. – С. 43-55.
2. Албастов Л.Н. Технология эффективного менеджмента: Учебное пособие. – М.: Издательство ПРИОР, 1998. – 288с.
3. Алексеева М.М. Культура экономической организации //Социально – политический журнал. 1995. - №2. - с.158-168.
4. Бабкин Ф.В. Электронная коммерция и новые организационные формы компаний // http://www.manage.ru/press/management/2000-1/11.shtml
5. Бакиров В.С. Ценностное сознание и активизация человеческого фактора. – Х.: Выща шк. Изд - во при Харьк. гос. ун-те, 1988. – 147 с.
6. Бакіров В.С. Історичні форми свідомості //Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна “Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи”. – 2001. - № 511. – С.9-15.
7. Блази Дж. Р., Круз Д. И. Новые собственники (наемные работники – массовые собственники акционерных компаний). Пер. с англ. М.: Лтд., 1995.-320 с.
8. Блумер Г. Общество как символическая интеракция //Современная зарубежная социальная психология/ Под ред. Г.М. Андреевой и др. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1984. –173-179.
9. Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн.1. / Редкол. Л.И. Абалкина и др. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.
10. Бойков В.Э. Профессиональная культура государственной службы //Социс. -–1999. - № 2. – С. 34-40.
11. Большой толковый социологический словарь (Collins). Т.1 (А-О): Пер. с англ.. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 544с.
12. Бромз Г., Гамберг Х. Мифология культуры управления //Социология культуры: Современные зарубежные исследования. Реферативный сборник. М.:1987. – С.158.
13. Бурега В.В. Концептуальні основи створення моделі соціально-адекватного менеджменту // Грані. – 2001 - № 2(16). - С. 90-95.
14. Бурлачук В. Традиция, ритуал, праздник как система социального чувствования //Социология: теория, методы, маркетинг, 2002 - №2 - с.147-159.
15. Быченков В.М. Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности. М.: Российская акад. социальных наук,1996.-976с.
16. Василькова Т.В. Организационная культура в системе хозяйствования предприятия //НАН Украины, Институт экономики промышленности. Донецк, 1997. – 133 с.
17. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. – 804 с.
18. Веселова Н.Г. Социальное управление и элементы его культуры /Под ред. В.А. Трайнева. – М.: ИТК «Деников и К°», 2002. – 340 с.
19. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 416 с.
20. Войнаровский А. Легенда о корпоративном герое //Менеджмент и менеджер. 2002 - № 3 - С. 27-30.
21. Волков Ю.Г., Нечипуренко В.Н., Самыгин С.И. Социология: история и современность. – Ростов – на - Дону: «Феникс», 1999. - 672 с.
22. Вютрих Х., Филипп А. Виртуализация как возможный путь управления //Проблемы теории и практики управления, 1999. - №5. – С. 94-100.
23. Гансли Т.М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Пер. з англ. О.Перепадя. – К.: Основи, 1995. – 237 с.
24. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – М.: Изд-во МГТУ, 1998. – 331 с.
25. Гирц К. «Насыщенное описание»: в поисках интерпретативной теории культуры //Антология исследований культуры. Т.1. Интерпретация культуры. СПб: Университетская книга, 1997. – С.171-200.
26. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению.Учебное пособие. М.: Дело, 1999. – 496 с.
27. Городяненко В.Г. Теории среднего уровня: место в структуре социологического знания и тенденции развития (Историографический анализ на материале стран СНГ) // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. - № 4. – С. 187-202.
28. Государственное страхование в СССР: Учебник /Под ред. Л.И. Рейтмана. – М: Финансы и статистика, 1989. – 336 с.
29. Государственное страхование в СССР: Учебник/ В.В. Шахов, Л.К. Никитенко, О.Л. Алексеев и др.; Под ред. В.В. Шахова. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 315 с.
30. Громов И.А., Мацкевич А.Ю., Семенов В.А. Западная социология. – СПб: Изд-во «Ольга», 1997.-372 с.
31. Датунашвили А.Ю. Нормативная регуляция поведения в организации и малой группе //Организационная психология. /Сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб: Изд-во «ПИТЕР», 2000. – С.205-208.
32. Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 832 с.
33. Дюркгейм Е. Первісні форми релігійного життя: Тотемна система в Австралії / Пер. з фр. Г. Філіпчука та З. Борисюк. – К.: Юніверс. – 2002. – 424 с.
34. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии./Пер. с фр. и послесловие А. Б. Гофмана. - М.: Наука, 1990. - 575с.
35. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение /Пре. с фр., составление, послесловие и примечания А.Б. Гофман. – М.: Канон, 1995. –352 с.
36. Емельянова Т.П. Социальное представление – понятие и концепция: итоги последнего десятилетия //Психологический журнал, Т.22, 2001 - № 6 - с. 39- 46.
37. Етика соціальної роботи: принципи и стандарти (Переклад с англійської Н. Білоус) //Український науковий і громадський політичний часопис “Соціальна політика і соціальна робота”. – 1998. - № 4. – С.67-75.
38. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління: Навчальний посібник. - Х.: Еспада, 2003. – 688 с.
39. Закон України «Про зайнятість населення» //Відомості. Верховної Ради України. – 1991. – с.252-259.
40. Занковский А.И. Организационная психология: Учебное пособие. – М.: ФЛИНТА: МПСИ, 2000. – 648 с.
41. Зарубина Н.Н. Без протестантской этики: проблема социокультурной легитимизации предпринимательства в модернизирующихся обществах //Вопросы философии. – 2001. - № 10. – С. 45-56.
42. Зарубина Н.Н. Модернизация и хозяйственная культура( концепция М. Вебера и современные теории развития) //Социс.-1997. - №5. - С.46-54.
43. Зарубина Н.Н. Социокультурные факторы хозяйственного развития: М. Вебер и современные теории модернизации. – СПб.: РХГИ, 1998. – 288 с.
44. Звиглянич В. Украина на пороге десятилетия: динамика застоя //Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. - № 3. – С.171-176.
45. Зубрева Н.В “Специфіка культурної складової органів регіонального управління”.// Матеріали науково - практичної конференції “Формування механізму регіонального управління в Україні” 29 листопада 2001р., м. Харків /Харків, ХАДУ при Президентові України, ХРІ, 2001. – С.41-43.
46. Зубрева Н.В. “Концепция "обучающейся организации" как модель развития социальных служб в Украине”// Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції “Досвід та перспективи соціальної роботи: Україна – Німеччина ”16 – 17 травня 2002 р. – К.:ІВЦ “Видавництво «Політехніка»”, 2002. – С.31-32.
47. Зубрева Н.В. “Организационная культура социальных служб: к постановке проблемы”**//**Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства :Збірник наукових праць. – Харків, 2002. – с.446-450.
48. Зубрева Н.В. “Основні напрямки формування організаційної культури соціальних служб зайнятості” //Матеріали науково-практичної конференції “Удосконалення механізму державного управління зайнятістю та особливості його застосування в депресивних регіонах” 27 грудня 2000 р. – Х.: УАДУ (ХФ), 2000. – С.27-30.
49. Зубрева Н.В. “Основные теоретико-методологические подходы к изучению организационной культуры” //Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна “Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи”. – 2001. - № 511. – с.49-52.
50. Зубрева Н.В. “Ценностная составляющая жизнедеятельности организации” // Матеріали 3-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми науки та освіти” 1 – 9 травня 2002 р. м. Ужгород. /Харків: Українська Асоціація “Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, Ужгородський національний університет, 2002.- С.55.
51. Зубрева Н.В. “Эвристические возможности социальной антропологии организаций в изучении организационной культуры”// Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах “Грані”. – Дніпропетровськ, вересень – жовтень 2002.- № 5. – с. 94-97.
52. Зубрева Н.В. «Воздействие виртуализации социально-экономической среды на организационную культуру» //Вестник Международного Славянского университета. – 2000. - №5. – Т.3. Серия «Социология».-С.72-73.
53. Зубрева Н.В. «Миф как неотъемлемая часть организационной культуры» // Матеріали 3-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління” / Харків, Українська Асоціація “Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, 2002. – С.282-283.
54. Зубрева Н.В. «Тенденции развития организационной культуры в условиях становления информационного общества» //Вестник Международного Славянского университета. – 2000. - №2. – Т.3. Серия «Социология». – С.12-14.
55. Зубрева Н.В. Организационная культура в контексте новой парадигмы управления //Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків, 2001. – С.287-290.
56. Зубрева Н.В.“Модели организационной культуры: критерии типологизации” //Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. “Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи”. - 2002.- № 543. - С. 151-156.
57. Зубрева Н.В.“Современная система образования: внутриорганизационное культурное измерение” //Матеріали 4-ої Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми науки та освіти” 30 квітня – 10 травня 2003 р., м. Ялта. /Харків, Українська Асоціація “Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, 2003– С. 170.
58. Иванов Д.В. Виртуализация общества. – СПб.: Петербургское Востоковедение, 2000. – 96 с.
59. Идрисов А. Б. От обучающихся организаций к обучающейся стране //http://www.nosorog.com/public/management/24e.html
60. Ионин Л.Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. – М.: Изд-кая корпорация «Логос», 2000.- 432 с.
61. История буржуазной социологии первой половины XX века /Ответ. ред. Л.Г. Ионин, Г.В. Осипов. – М.: Изд-во «Наука», 1979.–306 с.
62. Каганец И. Украинская модель менеджмента. //Персонал.-1999. - №3. -С.38-47.
63. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменения организационной культуры /Пер. с англ., под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.-320с.
64. Карлоф Б. Деловая стратегия /Науч. ред. В.А. Приписнов. – М.: Экономика, 1991. – 239 с.
65. Карташова Л.В., Николова Т.В., Соломандина Т.О. Поведение в организации: Учебник. – М.: ИНФРА, 1999. – 220 с.
66. Кастельс М. Информационная эпоха: **экономика, общество и культура //**http://www.buk.irk.ru/library/index6.htm
67. Катерный И.В. Пролегомены к современной антропологии организаций //Социс.-1998. - № 8. - С. 112-115.
68. Климова С.Г., Дунаевский Л.В. Новые предприниматели и старая культура //Социс. 1995. - №5. - С. 64-69.
69. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНРФРА ·М, 1999. – 528 с.
70. Кобяк О.В. Культура хозяйствования предприятий: социологический характер // Социс – 2001. - № 9. – С. 51-55.
71. Колпаков В. Корпоративная культура и человек //Персонал. – 2002. - № 2. - С. 39-41.
72. Коржов Г.А. Корпоративная культура и современный менеджмент //Корпоративная культура и подготовка специалистов гуманитарного профиля; Материалы юбилейной научно-методической конференции 12-15 октября 2000г. – Донецк; ДИУ; Юго-Восток, 2001. – 295 с.
73. Корпоративная культура: актуальные проблемы современной практики //http://www.mikh-partn.ru/\_lib/atl/5.html
74. Котелевская Н.И. Социальные службы: проблемы управления (на примере Харьковской области). – Спб.: изд. Фонда Рабочей Академии, 1998. – 48 с.
75. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение. – М.: ЗАО «Бизнес-школа “Интел - Синтез”», 2001 – 512 с.
76. Кравченко А. И. Социология менеджмента. – М.: ЮНИТИ, 1999. - 366 с.
77. Крёбер А. и Клакхон К.: Теория патернов в культуре //http://ethnopsyhology.narod.ru/study/history/patterns.htm
78. Кредисов А.И. История учений менеджмента. – К.: ВИРА-Р, 2000. – 336 с.
79. Кудров В.М. Советская модель экономики //Общественные науки и современность - 1999. - № 3. - С. 100 – 113.
80. Культурология Гирца //http://ethnopsyhology.narod.ru/study/culture/geertz.htm

# Культурология Парсонса //http://ethnopsyhology.narod.ru/study/culture/parsons.htm

1. Кучма Л.Д. Україна: поступ у XXI століття. Стратегія соціального й економічного розвитку на 2000 – 2004 рр. Послання Президента України до Верховної Ради України 2000 р. //Голос України. – 2000. - № 19. – С. 3-10.
2. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
3. Лапшина В.Л. Профессиональная идентичность и маргинализм сквозь призму концепции зоны ближайшего развития //Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, 2002. – С.264-267.
4. Латфумгин Г. Основные тенденции и концепции управления на стыке веков // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - № 1. – С. 76-80.
5. Лесков Л.В. Виртуальность мифа и виртуальность синергетики как антиподы // Вестник Моск. ун-та, Сер. 7. Философия. 2000. - № 1. - С. 46-55.
6. Лесли А. Уайт «Понятие культура» //Антология исследований культуры. Т.1. Интерпретация культуры. СПб – Университетская книга, 1997. – С.17- 48.
7. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальны модели и методы диагностики //Организационная психология. /Сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб: Изд-во «ПИТЕР», 2000. – С.432-440.
8. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальны модели и методы диагностики // Вестник МГУ, Сер.14.Психология.-1997. - №4. – С.55-65.
9. Лосев А.Ф. Диалектика мифа //http://www.philosophy.ru/library/losef/dial\_myth.html
10. Лукас Дж., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи.// Соціальна робота в Україні: перші кроки /Под ред. В. Полтавця.- Видавничий дім “КМ Academia” – 2000. – 236 с.
11. Максименков Л. Отделима ли душа от тела? //Планета Internet. - 1999.-№ 24. - С. 14 – 19.
12. Малиновский Б. Функциональный анализ /Антология исследований культуры. Т.1. Интерпретация культуры. СПб – Университетская книга, 1997. – С. 681- 702.
13. Мельников В.П., Холостова Е.И. История социальной работы в России: Учебное пособие. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2001. – 344с.
14. Мелюхин И. С. Информатизация общества и баланс интересов государства и личности // Информационное общество. - 1997. - № 4 – 6. - С. 3 – 24.
15. Мид Дж. От жеста к символу/ Американская социологическая мысль: Тексты /Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во МГУ, 1994 - С. 216-217]
16. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М. – 2001. – 480 с.
17. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
18. Михайлова Л.И. Социология культуры: Учебное пособие – Ф.: ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 232 с.
19. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. – 256 с.
20. Нагорний Б.Г. Соціологія і менеджмент: проблеми інтеграції //Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна “Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи”. – 2001. - № 511. – С.74-77.
21. Нагорный Б. У. пошуках сучасної управлінської парадигми //Соціологія: теорія, методі, маркетинг. – 2000. - № 2. – С.99-105.
22. Носов Н.А Психологические виртуальные реальности //http://www.odn.ru/MD/
23. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 448 с.
24. Осипов Г.В. Социология и социальное мифотворчество. – М.: Изд-во НОРМА. – 2002. – 656 с.
25. ОсиповаЕ. **Критерии оценки персонала в компаниях с различными организационными культурами** //http://www.cinfo.ru/OB/OB\_38\_14/KadrManagement/Criteria\_38.htm
26. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высшая школа – 2001. – 271 с.
27. Оссовський В. Соціальна організація та соціальна інституція //Соціологія: теорія, методі, маркетинг.1998. - №3. - С.131-148.
28. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: Навчально-методичний посібник. – К.: МАУП, 1998. – 96 с.
29. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы: Учебное пособие. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999 – 160 с.
30. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Академический проект, 2000. – 880 с.
31. Пилипенко В. Экономическое сознание и культура населения в период рыночной трансформации общества //Социология: теория, методы, маркетинг. – 2002.- № 4. – С. 197-206.
32. Плахов В.Д. Социальные нормы: философские основания общей теории. Изд-во «Мысль», 1985. – 253 с.
33. Плесс Н. Управление культурным многообразием требует смены парадигмы //http://www.ptpu.ru/Issues/2\_00/9\_2\_00.htm
34. Победа Н. А. Социология культуры. – Одесса: Астропринт, 1997. – 224 с.
35. Подольская Е.А. Ценностные ориентации и проблемы активности личности. – Х.: Основа, 1991. – 162 с.
36. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. – Кишинев ; 1997. – 352 с.
37. Полторак В.А. Социология и политический маркетинг (Размышления о судьбе практической функции социологии в современной Украине) // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2003. - № 2. – С. 5-15.
38. Полторак В.А. Маркетингові дослідження: сутність, методи, технології. – 2000. - № 1. – С. 108-128.
39. Полякова И.Л. От трудового общества к информационному: западная социология об изменении роли труда. М.: Наука, 1990.- 132с.
40. Попова И. М. “Социальность” как основание социологической интерпретации. – 2002. - № 4. – С. 98-121.
41. Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ //Социс. -1995.- №9.- С. 74-80.
42. Пригожин А.И. Социология организаций. М.: Наука, 1980. – 275 с.
43. Приходько В.И. Современная организационная парадигма // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. - № 3. – С. 3-10.
44. Психологические аспекты управления. Организационная культура. //http://psumanager.km.ru/social/orgculture/
45. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995.-195с.
46. Райсс М. Границы “безграничных” предприятий: перспективы сетевых организаций //http://www.ptpu.ru/issues/1\_97/17\_1\_97.htm
47. Резник Ю.М. Прикладная социальная антропология организаций: научный статус и специфика // Социс. -1999.- № 6.- С.127-131.
48. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность/ Менеджмент № 7, 1998 – М.: Школа Бизнеса МГУ, ТОО "Барма" – с. 67-77.
49. Романов П.В. Микроуровень социальной реальности. Возможности междисциплинарного подхода // Социс. – 2002. - № 3. - С. 28-33.
50. Романов П.В. Социальная антропология организаций: история, эпистемология и основные методологические принципы //http://www.soc.pu.ru:8101/publications/jssa/1999/4/romanov.html
51. Ручка А.А. Социальные ценности и нормы (некоторые теоретические и прикладные вопросы социологического анализа). К.: Изд-во «Наукова думка», 1976. – 152 с.
52. Ручка А.А. Ценностный подход системе социологического знания. – К.: Наукова думка , 1987. – 155 с.
53. Рывкина Р.В. Экономическая социология переходной России. Люди и реформы. - М.: Дело, 1998.- 432с.
54. Савенко В. Люди и ритуалы // Менеджмент и менеджер. 2002. - № 3. - С. 31-35.
55. Самарцева О.К. Организационная культура предприятия //http://www.ipmconsult.ru/conference/d\_personal/doclad11.htm
56. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса// Социс. – 2000. - №11. - С.57-62.
57. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку //Социс. – 1993. - № 2. – С. 44-46.
58. Сіленко А. Моделі соціального партнерства в сучасному світі. //Нова політика. – 2000. - №2. – с.25-30.
59. Словарь-справочник по социальной работе /Под ред. Е.И. Холостовой.- М.: Юрист, 2000.- 424 с.
60. Слюсаревский Н. Субкультура как объект исследования // Социология6 теория, методы, маркетинг. – 2002. - № 3. – с.117-127.
61. Смелсер Н. Дж. Социология экономической жизни //Американская социология: перспективы, проблемы , методы / Пер. с англ. В.В. Воронина, Е.В. Зиньковского, Отв. ред. Г.В. Осипов, М.: Изд-до «Прогресс», 1972. – 188-202.
62. Смирнова Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998.-375с.
63. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 248 с.
64. Соболева Н.И. Социальная мифология: социокультурный аспект //Социс. – 1999. - № 10 - с. 145-148.
65. Советское социальное страхование: Учебное пособие / Под общ. ред. К.С. Батыгина. – М.: Профиздат, 1985. – 368 с.
66. Современные социологические теории общества. Сост. и науч. ред. Н. Л. Поляковой / РАН ИНИОН. М., 1996. – 186 с.
67. Соловйов О. Морально-етичні проблеми соціальної роботи //Український науковий і громадський політичний часопис “Соціальна політика і соціальна робота”. – 1998. - № 4. – С.56-66.
68. Соціальна робота в Україні: перші кроки / Под ред. В. Полтавця. - Видавничий дім “КМ Academia” – 2000. – 236 с.
69. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
70. Сыродеева А. Мир малого. Опыт описания локальности //http://www.philosophy.ru/iphras/mirmal.html
71. Танчер В.В., Мусієнко Д. Постмодерністське розуміння культури в контексті глобалізації // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків: Видавничий центр ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2002. – 621 с.
72. Тарасенко В. Диагностика организации: инструменты консультанта – мифодезайнера // http://www.odn.ru/MD/
73. Тарасов. Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) //Общество и экономика. - 2000. - №1. - С.68-78.
74. Теория социальной работы: Учебник /Под ред. Е.И. Холостовой. – М.: Юрист, 2001. – 334 с.
75. Тернер Дж. Структура социологической теории. М.: «Прогресс», 1985. – 470с.
76. Томилов В. Формирование организационной культуры экономических систем //Проблемы теории и практики управления. 1995. №1.с.69-73.
77. Томилов В.В. Культура предпринимательства. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 368 с.
78. Томилов В.В. Культура предпринимательства. ГЛАВА VII. Культура организации внутримежнациональных бизнес-коммуникаций //http://www.marketing.spb.ru/read/m8/7.htm.
79. Тоффлер О. Адаптивная корпорация //Новая постиндустриальная волна на Западе //www.isn.ru

## Трофимов С.В. Два новых подхода к учению Эмиля Дюркгейма о религии // Вестник МГУ, Сер.18. Социология и политология. – 2002. - № 3. - С. 76-86.

1. Удальцова М.В. Социология управления: Учеб. пособие. - М.:ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ,1998.-144с.
2. Фалькевич Ю. Обучающиеся компании лидируют на длинных дистанциях //http://www.superidea.ru/statyi/sconsult/learnorg.htm
3. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: Учеб. пособие. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. – 432 с.
4. Фролов С.С. Социология организаций: Учебник. – М.: Гардарики, 2001.- 384 с.
5. Хальбвакс М. Социальные классы и морфология / Пер. с фр. А.Т. Бикбова, Н.А. Шматко. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2000. – 509 с.
6. Хижняк Л.М. Громадська думка про соціальну підтримку населення з боку окремих організацій //Харьковские социологические чтения – 98: Сборник научных работ. – Харьков: ЦЭПП “Радар”, 1998. – С.194-199.
7. Хижняк Л.М. Динамізм організаційної культури //Вестник ХГПУ, Выпуск № 25. – 1998. – С. 114-116.
8. Хижняк Л.М. Перетворення організацій в умовах соціально – економічних змін. Х.: Основа, 1999. – 272 с.
9. Холл Р.Х. Организации: структура, процессы, результаты. – СПб: Питер, 2001. – 512с.
10. Хофстеде Геерт Культура и управление // Курье ЮНЕСКО.- 1994. - № 6 – С.8-12.
11. Хофстеде Геерт Общее и специфическое в глобальном менеджменте XXI в. //РЖ: Социальные и гуманитарные науки. Сер. 2. Экономика / РАН ИНИОН. Центр социал. информ. Исследований. Отд. Экономики. – М., 2000. – С. 112-114.
12. Хухрин А.С., Семенов П.Н., Хухрина А.С. Проблема активного управления ситуациями // Проблемы теории и практики управления. – 1997.-№ 7. – С. 76-90.
13. Хэнди Ч. Типы организационных культур **//**http://bsmei.narod.ru/dp/dp-kult.htm
14. Хюбнер К. Истина мифа: Пер. с нем. – М.: Республика, 1996. – 448 с.
15. Ценности как ключевой элемент организационной культуры //http:www.hrm.ru/db/hrm/89856474C7823C3256AAB004273B8/category.html
16. Черкасова Т.В., Черказов В.И. Повышение эффективности управления на основе синергии //«Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління». Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Харків, ХНУ, Укр. ИПА, 2000. – С. 69.
17. Шанін Т. Соціальна робота як культурній феномен сучасності //Соціальна політика і соціальна робота. – 1998. - № 1/2- С.39-67.
18. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336с.
19. Шекня С.В. Управление персоналом современной организации / учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес – школа “Интел - Синтез”», 1997. – 336 с.
20. Шкода В.В. Оправдание многообразия /Принцип полиморфизма в методологии наук. Х.: Основа, 1990. – 175 с.
21. Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью // Проблемы теории и практики управления.1995. - № 3. - С. 111-114.
22. Штомпка П. Культурная травма в посткоммунистическом обществе //Социс. – 2001. - № 2. – С. 3-12.
23. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ., под ред. В.А. Ядова. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
24. Штомпка П. Трудноучитываемые культурные факторы в быстрых социальных изменениях. Доверие, Лояльность, Солидарность // Социальные и гуманитарные науки .Отечественная и зарубежная литература: РЖ. Сер. 11.Социология. – М., 1999. - № 2. – С.78-86.
25. Щепанский Я. Элементарные понятия социологии /Общ. ред. А.М. Румянцева. – М.: Изд-во «Прогресс», 1969.-238 с.
26. Щербина В.В. Социальные теории организаций: Словарь. - М.: ИНРФА-М, 2000. – 264 с.
27. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции //Социс. - 1996. - №7. - С.47-55.
28. Ямко Н.Н. Гуманизм как принцип управления социальными системами в цивилизации XXI века // «Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління». Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Харків, ХНУ, Укр. ИПА, 2000. – С. 77.
29. Ярская – Смирнова Е. Профессиональная этика социальной работы: Учебник.- М., 1998.- 96с.
30. Ярская В.Н., Ярская - Смирнова Е.Р. “Не мужское это дело…” Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социс.- 2002. - №6. - С.74-81.
31. Ярская –Смирнова Е.Р. Профессионализация социальной работы в России // Социс. – 2001. - № 5. – С. 86-95.
32. Яценко А.Н. Организационная культура: структурно – функциональная характеристика // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків. Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна , 2000 - С. 54-57.
33. Argyris, C., & Schon, D.A. Organizational learning: a theory of action perspective. Reading, MA: Addison-Wesley.1978. – 179с.
34. Aycan Z., Kanungo R. N. Impact of Cultyre on Human Resource Management Practices: A 10-Country Comparison.// Applied Psychology, an International Review, 2000, 49 (1). -С. 192-221.
35. Daft R.L., Weick К.E. Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems," Academy of Management Review, April 1984 - С. 257-293.
36. Hagberg R., Heifetz J. Corporate Culture/Organizational Culture: Understanding and Assessment /http://www.hcgnet.com/html/articles/understanding-Culture.html
37. Hofstede G., Neuijen J.A., Daval Ohayv D., & Sanders G. Measuring organizational cultures: A qualitative/quantitative study across twenty cases. Administrative Science Quarterly. –1990. –С. 286-316.
38. James L. Bowdich, Anthony F. Buono a Prime on organizational Behavior Saint Joseph University John Wiley & Sons. Inc. New York 1997, c.292-293
39. Kreitner R., Kinicki A., “Organizational Behaviour”, Irwin Inc., Chicago, 1995 - с. 531-552.
40. Mitroff, I.I. Stakeholders of the mind. Paper presented at the Academy of Management meetings, New York, 1982. – 268 с.
41. Ouchi W. G. Theory Z: How American bussiness can meet with the Japanese chellenge/ Readsing, MA: Addition – Wesly, 1981
42. Picota A. Management in new environment: New challenges // Management intern, Wiesbaden, 1999. Vol. 39, N3. - С.19-26.
43. Pieter J.D. Drenth, Henk Thiery, Charles J. De Wolff “Organizational Psychology,” Psychology Press, UK, 1998, Раздел 6, с.113-133.
44. Smircich, L. Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, 2ff. 1983. - 432с.

Tichy, N.M. (). Managing change strategically: The technical, political, and cultural keys. Organizational Dynamics.- 1982. – 356 с.

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)