



На правах рукописи

Гиздатов Ансель Фанисович

**СОЦИАЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННОЕ НОРМИРОВАНИЕ В
СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Специальность 22.00.08.– «социология управления»

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

14.11.2009

Уфа 2009

Работа выполнена на кафедре государственного и муниципального управления ГОУ ВПО «Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан»

Научный руководитель:

Рысаев Ильшат Шавалиевич
кандидат философских наук, профессор

Официальные оппоненты:

Галлямов Рушан Рахимзянович
доктор социологических наук, профессор

Гайфуллин Андрей Юрьевич
кандидат социологических наук

Ведущая организация:

**ФГОУ ВПО «Оренбургский
государственный аграрный университет»**

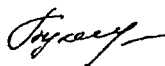
Защита состоится 14 мая 2009 г. в 14.30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.013.05 в ГОУ ВПО «Башкирский государственный университет» по адресу: 450074 г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32, гл. корпус, ауд. 01.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Башкирский государственный университет».

Автореферат диссертации размещен на сайте:
<http://www.bashedu.ru>

Автореферат разослан "10" апреля 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
д.с.н., доцент



Ф.Б. Бурханова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Одной из главных закономерностей современной эпохи является непрерывное совершенствование системы управления, обусловленное необходимостью обеспечения эффективности и динамичности развития социально-экономических процессов. Для достижения качественной трансформации общественных процессов и систем управления необходимо, прежде всего, творческое осмысление современных управленческих концепций и технологий. Необходимость эффективного использования человеческих, материальных, финансовых и других ресурсов в условиях реформирования политической, социальной и экономической сфер общества по-новому ставит проблему совершенствования управленческой деятельности на всех уровнях.

Одним из важнейших направлений совершенствования систем управления является эффективное применение и дальнейшее развитие современных управленческих технологий. Особое место в современной системе социального управления занимает технология социально-организационного нормирования. Повышение роли социально-организационного нормирования в управлении современными организациями обусловлено несколькими причинами.

Во-первых, радикальный переход от одной управленческой парадигмы к другой в условиях масштабной социально-экономической и политической трансформации привел к необходимости использования новых управленческих методов и в сфере организационного развития.

Во-вторых, социально-организационное нормирование как управленческая технология в постсоветский период, к сожалению, была незаслуженно подвергнута остракизму и рассматривалась как «пережиток» административно-командной системы. В современной России, как на макро-, так и на микроуровнях, активно идут процессы формирования новой управленческой парадигмы. Эти процессы связаны с возрастанием динамичности внешней рыночной среды, формированием гражданского общества, развитием децентрализованных горизонтальных моделей управления, широким использованием информационных технологий в управлении и др. Одновременно растет тенденция к универсализации и стандартизации управленческих технологий в рамках международных стандартов качества (ISO).

В-третьих, большинство исследователей, рассматривающих проблемы управления организациями, уделяют основное внимание на субъектно-объектные управленческие и организационные отношения и анализируют, прежде всего, взаимосвязи между внешней и внутренней средой организации с точки зрения ее адаптации к изменениям во внешней среде. Другие же, наоборот, акцентируют внимание на анализе системных сторон внутренней среды организации, таких как организационная структура, управляющая подсистема, информационно-документационное обеспечение и т.п. При этом этапы и функции организационно-управленческой деятельности как объекты

самостоятельного управленческого воздействия изучаются в меньшей мере. В современных условиях необходимо формировать принципиально новый взгляд на совершенствование управляющей подсистемы в организациях для того, чтобы понять ее роль в проактивной адаптации организации к постоянно изменяющейся внешней среде. И в этой связи социально-организационное нормирование может быть рассмотрено как отдельный этап и результат процессов управленческой деятельности с позиции субъектно-субъектных отношений. При таком рассмотрении развития организационных процессов социальное нормирование становится механизмом, как стабилизации организационных отношений, так и осуществления перманентных проактивных организационных изменений. Социальное нормирование как метод управления современными организациями может рассматриваться и в зависимости от этапов «жизненного цикла» организации в качестве системообразующей основы организационного развития.

Все это актуализирует проблемы исследования современных организационно-управленческих технологий, в том числе и нормирования и возможностей их использования в повышении эффективности развития организаций.

Теоретическая и практическая актуальность проблемы социально-организационного нормирования состоит, таким образом, не только в необходимости научного обоснования этого метода как инструмента проведения организационных изменений, но и в раскрытии его возможностей в управлении современными организациями.

Все вышеперечисленное обуславливает актуальность диссертационного исследования, акцентирующего внимание на социально-управленческие аспекты организационного нормирования как основы повышения организационной эффективности.

Степень изученности проблемы. Анализ степени изученности проблемы диссертации в научной литературе показывает, что ее исследование идет в нескольких направлениях. Значительная часть исследований об организационно-управленческом нормировании проводится в области менеджмента организации. Правовые основы организационного нормирования рассматриваются в юридической литературе, а личностно-поведенческие аспекты данной проблемы освещаются в психологических исследованиях. Пока, к сожалению, не так много специальных исследований посвящено проблемам организационного нормирования в социологии управления и социологии организации.

Рассмотрению организационного нормирования как управленческой технологии в рамках теории менеджмента организации уделено внимание в работах представителей классической (Ф.Тейлор, Г.Эмерсон, Г.Форд, А.Файоль, М.Вебер) и неоклассической теории организации (П.Друкер, О.Желинье, Б.Люссато, Г.Миццберг). Нормированию как определенному этапу принятия управленческих решений посвящены работы «школы управленческих решений» (Дж.К. Лафта, Дж.Марч, Г.Саймон), в том числе и

российских авторов (А.Н. Иванов, Е.П. Истомин, А.В. Козлов, Б. Г. Литвак, Л.И. Лукичева, Э.Л. Смирнов, С.Н. Чудновская и др.).

Теоретические предпосылки концепции организационного нормирования заложены в трудах известного российского социолога, основоположника теории систем и тектологии организаций А.Богданова.

Для исследования роли и места нормирования в организациях, значительное и, к сожалению, пока недооцененное значение имеют работы выдающегося немецкого социолога М.Вебера. Большинство зарубежных и отечественных исследователей творчества М.Вебера акцентируют внимание на его анализе бюрократии как особой социальной группы, не обращая должного внимания на изучение им организационных основ функционирования бюрократии, особой бюрократической организации. Формализация и нормирование организационных отношений рассматривается М. Вебером как основа функционирования «рациональной бюрократии», механизм ограничения всевластия управленцев в организации.

Определенный вклад в развитие идей М. Вебера с точки зрения исследования организационных проблем внесли известные западные авторы Т. Парсонс и Э. Гидденс. В частности, Т. Парсонс рассматривает нормирование не только как системный элемент организации, но и как организационно-управленческую технологию.

В западной науке, наряду с анализом социологических аспектов организационного функционирования, достаточно подробно изучались проблемы организационного поведения и влияния на них социально-организационных норм. В этом смысле необходимо выделить труды Дж.Ли Гибсона, Дж.Х.-мл.Доннелли, Л.М.Дизеля, Ф. Лютенса, Дж.Ньюстрема, К.Дэвиса, Л. Моллинза, Дж. Шонесси и др.

Большое значение для нашей работы имеет также накопленный в нашей стране довольно обширный опыт исследований в области теории социального управления. Это, прежде всего, работы А.Н.Аверина, Н.А.Аитова, В.Г.Афанасьева, И.В. Бестужев-Лада, Ю.Е.Волкова, Т.М.Дридзе, Н.И.Лапина, С.Ю.Павленко, И.М.Слепенкова, Ж.Т.Тощенко и др. В этих исследованиях подробно рассматриваются различные аспекты социального управления – проектирование, планирование, прогнозирование, непосредственно связанные с проблемами нормирования деятельности организаций. Социологические аспекты управления, рассмотренные в работах Е.М. Бабосова, В. Бойкова, Г.П. Зинченко, А.И. Кравченко, В.П. Потапова, А.И. Сергейчук, А.В. Тихонова, М.В. Удальцовой, В.И. Шевелева и других авторов послужили теоретико-методологической основой исследования организационного нормирования как функции управления. Анализ управленческих аспектов организационного нормирования посвящены труды современных российских авторов таких, как: В.Р. Веснин, Л.Д. Гительман, А.Н. Занковский, А.И. Кочеткова, С.С. Фролов и др. Теоретические и прикладные аспекты управления организациями рассмотрены в работах А.И.Пригожина, разработавшего одну из первых

классификаций организационных теорий, аргументировано показав их преимущества и недостатки. В своих исследованиях автор обращает внимание не только на системные признаки организации, но и на процессные аспекты организационного развития, где нормирование рассматривается как определенный этап в «жизненном цикле» организации.

В последние годы в Республике Башкортостан появился целый ряд исследований в области социологии организации, которые связаны с именами таких ученых, как Е.Ю. Бикметов, Г.Т. Галиев, В.Д. Голиков, Р.И. Егорышев, Р.Т. Насибуллин, И.Ш. Рысаев и др.

В связи с происходящими в нашей стране с начала 1990-х годов трансформационными процессами в отечественной науке интенсивное развитие получили такие направления социологии управления, как социально-организационные технологии и управление персоналом. В частности, проблемы организационного поведения персонала нашли отражение в работах В.А. Дятлова, А.П. Егоршина, А.И. Кочетковой, Ю.Д. Красовского, В.П. Пугачева, В.М. Цветаева, В.А. Спивак и др.

Решение задач диссертационной работы потребовало обращения к исследованиям и публикациям зарубежных и отечественных авторов, посвященных проблемам и организационной культуре. В связи с тем, что организационная культура рассматривается нами с точки зрения социально-организационного нормирования, работы авторов Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарса, В.Д. Козлова, О.В. Родина, Т.О. Соломадиной, С.В. Щербины, О.П. Яковлевой и др. имеют также важное значение для нашего исследования. В последние годы в отечественной науке появилось большое количество и диссертационных работ по организационной культуре (С.А., Липатов, Н.Г. Парфенова, Л.Г. Пуляева и др.). Несмотря на то, что большинство из них посвящено социально-психологическим аспектам организационного функционирования, они послужили хорошим подспорьем при исследовании социальных аспектов нормирования.

Организационно-управленческое нормирование неразрывно связано и с проблемами социальной самоорганизации и синергетики, которые нашли свое отражение в работах Г. Хакена, У.Р. Эшби, И. Пригожина, В.С. Капустина, В.Л. Романова и других.

Таким образом, анализ изученности проблемы организационного нормирования в литературе позволяет прийти к выводу о том, что работ специально и комплексно рассматривающие эту тему, в современной отечественной науке пока отсутствуют. Но в то же время, в зарубежной и в российской науке, в том числе – в работах классиков социально-управленческой теории, накоплены определенные теоретические предпосылки для научного исследования организационного нормирования. Это, в свою очередь, обусловило актуальность и возможность нашего исследования.

Объектом исследования в диссертационной работе выступает система управления организациями. Управление организациями рассматривается в

широком смысле слова безотносительно к их типам и видам в рамках субъектно-объектных взаимоотношений (взаимодействия управляющей подсистемы организации с управляемой).

Предметом исследования является социально-организационное нормирование в системе управления современными организациями. Процесс организационного нормирования, будучи этапом принятия управленческих решений в организациях и обладая определенным алгоритмом выступает как объект самостоятельного управленческого воздействия со стороны высшего руководства с учетом особенностей развития внешней и внутренней среды организации. В этом случае организационное нормирование становится эффективной управленческой технологией прежде всего при проведении социально-организационных изменений.

Научной проблемой, решаемой в диссертационном исследовании, является выявление и анализ противоречий между формализованной, управляемой и неформализованной, саморегулируемой частями жизнедеятельности организаций. Изменение технологии процесса нормирования и повышение его эффективности в рамках стратегии развития организации является основой преодоления возникающего дисбаланса между различными элементами структуры организации.

Целью диссертационной работы является социологический анализ социально-организационного нормирования в российских организациях на региональном уровне, разработка методических и практических рекомендаций по его совершенствованию для эффективного управления организационными изменениями.

Исходя из обозначенной цели, в диссертационном исследовании решаются следующие **основные задачи**:

1. Анализ исследований в классической социологии управления, выявление теоретико-методологических предпосылок и понятийно-категориального аппарата для изучения проблемы социально-организационного нормирования.

2. Выявление современных научных подходов в исследовании социально-организационного нормирования и определение содержания понятия «социально-организационное нормирование» и его места в системе категорий социологии организации.

3. Проведение социолого-управленческого анализа организационного нормирования и выявление его роли и места в системе управления современными российскими организациями.

4. Анализ роли и места организационной культуры в процессе социально-организационного нормирования и выявление степени их взаимного влияния.

5. Разработка практических рекомендаций по совершенствованию социально-организационного нормирования как фактора повышения эффективности управления в российских организациях.

Теоретико-методологической основой диссертационного

исследования являются концепции и положения, сформулированные в социологии управления, социологии организации и менеджменте организации. Из них основополагающими являются следующие: теория «рациональной бюрократии» М. Вебера, системный подход (Н. Винер, Л. фон Берталанфи, А. Богданов, Т. Парсонс), принципы развития социальных организаций А.И. Пригожина, теория социальной синергетики (Г. Хакен, И. Пригожин, И. Стенгерс). При рассмотрении проблемы управления организационными изменениями были использованы также методологические принципы теорий социальных изменений и трансформаций.

Характер исследования обусловил использование метода междисциплинарного подхода и обращение к результатам фундаментальных исследований не только в области социологии, но и в области философии, менеджмента, права, социальной психологии и других направлений общественных наук. В качестве базовых теоретико-методологических принципов исследования выбранной проблемы послужили историзм, объективность, системность, целостность, комплексность, динамичность и др.

Основными методами, использованными в диссертационном исследовании, являются методы индукции, синтеза, сравнительного анализа, аналогии, структурно-функционального анализа, научной экстраполяции и др.

В качестве метода сбора эмпирической информации в работе использованы социологический опрос в форме индивидуального анкетирования и нестандартизированное включенное наблюдение. Статистическая обработка полученных данных осуществлялась с использованием программы SPSS 11.0. Ошибка выборки не превышает 5%.

Информационной и эмпирической основой диссертационной работы являются следующие источники информации и исследования:

1. Результаты индивидуального анкетирования, проведенного автором в 2005-2008 г.г. среди руководителей управления и рядовых сотрудников предприятий, входящих в Ассоциацию лифтовых хозяйств Российской Федерации, расположенных в четырех российских регионах: Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Самарская и Новосибирская области (г.г. Уфа, Октябрьский, Туймазы, Стерлитамак, Белорецк, Казань, Альметьевск, Набережные Челны, Бугульма, Самара, Тольятти, Новосибирск, Чулым). Организации отбирались по следующим критериям:

- организационно - правовая форма предприятий (ОАО, ЗАО, ООО, МУП, ГУП);
- количество работников организаций и предприятий (наиболее динамичные по характеру развития, с числом работников от 10 до 300 человек);
- профиль деятельности (предприятия лифтовой производственной сферы и сферы оказания услуг).

Выборочная совокупность составила 750 человек. Отбор респондентов осуществлялся по следующим характеристикам: должность, возраст,

образование и стаж работы в данной организации. В выборке представлено руководителей - 40,1%, рядовых работников - 59,9%.

2. Данные анкетирования о роли организационной культуры в развитии современных организаций, проведенного автором на 22 предприятиях малого и среднего бизнеса г. Октябрьского Республики Башкортостан в 2007-2008 г.г. Выборочная совокупность составила 260 человек. Респонденты отбирались методом сплошного отбора по критериям должностного статуса. В выборке представлено рядовых работников - 69,7%, руководителей - 30,3%.

3. Результаты компаративного анализа организационно-управленческих документов предприятий (уставы, оргинграммы, должностные инструкции, приказы, положения о внутреннем распорядке, положения о корпоративной этике и др.).

4. Материалы многолетнего личного включенного наблюдения за процессами организационного нормирования, полученные автором исследования в процессе работы на ряде производственных предприятий Республики Башкортостана, в качестве начальника отдела ЗАО «Южураллифт».

5. Опубликованные данные российских и зарубежных социологических исследований, материалы сайтов из сети INTERNET, посвященные проблемам организационного нормирования.

Результатом проведенного исследования являются следующие положения, которые составляют его научную новизну и выносятся на защиту:

- Уточнено содержание и дано определение основных категорий диссертационного исследования: *социальная норма* – это принципы, правила и стандарты социально значимого поведения людей, отражающие тип преобладающей социокультуры, характер организации общества, стабильные устойчивые социальные связи, установленные социальными субъектами для регулирования и развития общественных отношений в форме рекомендаций, обязанностей и запретов; *организационная норма* - принципы, стандарты, правила организационного поведения персонала, формирующиеся субъектами управления на основе учета особенностей социальной субкультуры и организационной культуры, направленные на поддержание стабильного функционирования и перманентного развития организации; *социально-организационное нормирование* - процесс и метод управления организациями с учетом требований внешней и внутренней среды, особенностей их субкультуры и организационной культуры, на основе разработки соответствующей системы норм (правил) организационного поведения персонала с целью эффективной реализации стратегии организации.

- Систематизированы исследования в области классической и современной социологии управления и социологии организации с точки зрения социально-организационного нормирования. При этом выявлено влияние макросоциальной среды и общественных норм на организационное

нормирование: если в период советского этапа развития общества самостоятельная роль организационного нормирования была минимальной и заключалась только в «реактивной» адаптации организации к существующей социальной среде, то с переходом к рыночному и демократическому этапу общественного развития роль социально-организационного нормирования существенно повышается в направлении стратегической и проактивной адаптации к внешней среде.

• Выявлены особенности социально-организационного нормирования в зависимости от преобладающей управленческой парадигмы, типа организации, стратегии организаций, этапа «жизненного цикла», типа организационно-управленческой структуры и организационной культуры. Традиционная *управленческая парадигма* была ориентирована преимущественно на сохранение и укрепление внутренней организационной среды. При этом организационное нормирование выступало как один из главных факторов стабилизации существующих организационных отношений. В связи со сменой управленческой парадигмы в сторону преобладания организационной динамичности и изменчивости, нормирование становится эффективным инструментом опережающего осуществления организационных изменений. В зависимости от *типов организации* (например, по степени формализации и централизации) роль нормирования принципиально меняется: в организациях с бюрократическим типом нормирование является директивным и жестким, а в органическом типе организации эффективно реализуется более гибкая система норм, меняющаяся на основе перенормирования (пересмотра норм) и самоорганизации. Нормирование на основе информационных технологий, как способа проведения постоянных организационных изменений (реинжиниринг процессов), наблюдается в самообучающемся типе организации. Роль, место и формы организационного нормирования зависят от *стратегии организации*: в организациях, где отсутствует четкая и обоснованная стратегия, нормирование становится инструментом поддержания существующего положения вещей и на первый план выходят его запрещающие и обязывающие функции. А в тех организациях, где нормирование неразрывно связано со стратегией развития организации, оно становится одним из важных факторов проведения организационных изменений. Исследование показало, что в зависимости от *этапов «жизненного цикла»* организации и особенностей внешней среды роли организационной культуры и организационного нормирования в жизнедеятельности организации различны. Если на стабильных этапах функционирования организации роль элементов организационной культуры значительна, то в переходные, переломные, кризисные периоды, несомненно, возрастает роль социально-управленческого нормирования. Также было выявлено, что чем децентрализованнее *структуры управления* (дивизиональные, матричные, сетевые), тем меньшую роль играет жесткое нормирование в организациях. Более плоская организационная структура с

максимальной децентрализацией развивает у персонала веру в собственные силы, ответственность, инициативу и способность самостоятельно принимать решения. Там, где мало внимания обращается на развитие *организационной культуры*, естественно, жизнедеятельность организации больше осуществляется на основе принудительных мер управленческого воздействия, а priori преобладает организационное нормирование. А в тех организациях, где стратегия управления направлена на развитие организационной культуры и организационного поведения, где отношения персонала и руководителей строятся на основе доверия и демократии, развиты партисипативные методы принятия управленческих решений, организационное нормирование работает на реализацию этой стратегии, больше выполняет не запрещающие и обязывающие, а ориентирующие-мотивирующие, рекомендательные функции.

• Предложен авторский подход к разработке алгоритма организационного нормирования как управленческой технологии с точки зрения стратегии организационного развития. Содержание алгоритма сводится к следующему:

- определение стратегии организационного развития;
- оценка существующих организационных норм с точки зрения реализации выбранной стратегии;
- разработка основных принципов социально-организационного нормирования с точки зрения реализации намеченной стратегической цели организации;
- разработка плана по проведению социально-организационного нормирования (сроки, исполнители, ресурсы, показатели и т.д.);
- проведение нормирования (разработка новых организационных норм и правил и их оформление);
- разработка и реализация мероприятий по внедрению новых организационных норм в жизнедеятельность организации;
- постоянный мониторинг реализации новых норм и осуществление при необходимости их корректировки (перенормирование).

• На основе социологического исследования организационного нормирования на предприятиях четырех российских регионов выявлены следующие противоречия в системе современного социально-организационного нормирования:

- между потребностями современного организационного развития и характером существующего нормирования, направленного преимущественно на стабилизацию организационных отношений;
- между степенью формализации и нормирования организационных отношений и необходимостью развития самоорганизационного потенциала, демократизации управления;
- между доминирующим вниманием руководителей к организационному нормированию и необходимостью повышения роли организационной культуры в развитии современных организаций.

Руководители современных организаций слабо представляют возможности совершенствования системы нормирования как метода управления организациями, не обладают достаточной управленческой компетентностью в этой области, переоценивают роль запрещающих и обязывающих функций норм, не видят взаимосвязей между стратегией организации и нормированием, а также функциями нормирования и организационной культурой.

Из перечня рекомендаций по повышению качества и эффективности организационного нормирования можно особо выделить следующие: регулярный мониторинг эффективности реализации организационных норм и осуществление на основе этого процесса нормирования (перенормирования) по разработанному алгоритму, развитие управленческой компетентности руководителей в области совершенствования социально-организационного нормирования, процесс организационного нормирования необходимо подчинить стратегии организации, проводить диагностику состояния организационной культуры с точки зрения организационного нормирования.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в приращении знаний в области социологии организации, которое заключается в углублении понимания социально-организационного нормирования как фактора управления организационной эффективностью и развития организационной культуры. Анализ организационного нормирования как самостоятельного объекта управленческого воздействия расширяет теоретические представления о возможностях влияния системы управления на процессы организационного развития и проведения организационных изменений.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут быть использованы в работе управленческого персонала для повышения эффективности управления организациями на основе технологии социально-организационного нормирования.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в преподавательской деятельности, при разработке курсов: «Социология управления», «Менеджмент», «Теории организации», «Управление персоналом», при создании элективных спецкурсов для студентов вузов, для слушателей системы повышения квалификации руководителей организации. Некоторые выводы и рекомендации диссертационного исследования могут быть применены в области организационно-управленческого консультирования.

Апробация исследований результатов работы. Основные выводы и материалы диссертации прошли апробацию в следующих формах:

1. По теме диссертации автором опубликованы 13 статей, общим объемом 4 печатных листов, в том числе – две статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ для опубликования результатов кандидатских диссертационных исследований;

2. Основные выводы и идеи диссертации докладывались на 8

международных, российских и республиканских конференциях в г.г. Москва, Пенза, Уфа, Воронеж, Екатеринбург, в том числе: Международная научно-практическая конференция «Технологии управления социально-экономическим развитием региона» (Уфа, 2008); Международная научно-практическая конференция «Реформирование государственного управления на уровне регионов: отечественный и зарубежный опыт» (Екатеринбург, 2005); II Международная конференция «Интеллектуальные технологии в образовании, экономике и управлении» (Воронеж, 2005); Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 60-летию Великой победы «Философия отечественного образования: история и современность» (Пенза, 2005); Республиканская научно-практическая конференция «Конституционно-правовое развитие Республики Башкортостан в условиях реформы политической системы Российской Федерации (Уфа, 2005) .

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложение (всего 190 стр.)

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы, анализируется степень научной разработанности, излагаются основные цели и задачи, определены объект и предмет исследования, охарактеризованы методологические основы и эмпирическая база, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных в процессе работы результатов.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования социально-организационного нормирования» выявлены значимые для целей и задач исследования теоретико-методологические принципы, проводится анализ проблемы социально-организационного нормирования, выявлены основные направления изучения и степень разработанности проблемы в классической и современной социологии управления, разработан понятийно-терминологический аппарат.

В первом параграфе первой главы «Социально-организационное нормирование в классической социологии управления» подчеркивается, что, несмотря на отсутствие специального рассмотрения нормирования как управленческой технологии в работах классической теории управления, значительный теоретический «задел» был сформирован в трудах таких известных авторов, как Ф.Тейлор, А.Файоль, А.Богданов, М.Вебер. При этом, если в работах классической теории управления основной акцент был сделан на описании организационной иерархии, то в теории «неоклассической школы» организаций было обосновано существование трех основных условий эффективности предприятия: конкуренция, инновация и стратегичность.

Анализ литературы показал, что значительный и пока еще мало исследованный вклад в разработку теории организационного нормирования внесли основоположники теории организации А.Богданов и теории

«рациональной бюрократии» М.Вебер, а также социолог Т.Парсонс. При этом, А.Богданов внес вклад в теорию функционирования организаций, акцентируя внимание на их системном характере и предлагая необычную трактовку взаимосвязи организационной структуры и функциональной составляющей, подчеркивая при этом, что «только активное использование внешней среды обеспечивает сохранность социальной системы». М.Вебер, в свою очередь, описав все функциональные особенности развития бюрократии, охарактеризовал феномен нормирования в эволюции соответствующего типа организации. Т.Парсонс остановился на разработке теоретических предпосылок организационного нормирования, в том числе: создал особую теорию социального действия; доказал необходимость социального контроля посредством создания и поддержания общих норм и ценностей, набора символов и общей культуры; выделил проблему поддержания образца, основанную на социальной системе для сохранения существующего порядка.

В диссертации обращено особое внимание на существующее разнообразие в подходах к классификации моделей организации и подходов к их изучению. Например, А.И.Пригожин выделил десять основных образцов-моделей, с позиции которых обычно подходят к анализу сущности и функциональных характеристик организации, в том числе: 1) организация – трудовой процесс; 2) организация – машина; 3) организация – община; 4) социотехническая модель организации; 5) организация – система; 6) организация – организм; 7) бюрократическая модель организации; 8) «естественная организация»; 9) политическая модель организации; 10) организация как общее дело. Другой российский социолог А.В.Тихонов выделяет дополнительно такие теоретико-концептуальные направления как: а) теория индивидуально-структурного социального поля П.Штомпки; б) антропосоциетальный подход Н.И.Лапина; в) теория социетальной трансформации Т.И.Заславской; г) теория социальной организации А.И.Пригожина.

Во втором параграфе первой главы «Современные подходы к исследованию проблемы социально-организационного нормирования» проведено теоретическое исследование сущности и основных функциональных составляющих социально-организационного нормирования. Категориальный анализ основных понятий, относящихся к проблеме социально-организационного нормирования, позволил выделить три основных подхода, сформировавшихся в современной науке: социологический, правовой и психологический. В свою очередь, внутри социологического подхода в характеристике понятий норма и организационное нормирование выделяются собственно социальный и социально-управленческий подходы. В последнем случае нормирование больше рассматривается как особая управленческая социальная технология. При этом, само понятие *социальной нормы* представляется в диссертации в виде принципов, правил и стандартов социально значимого поведения людей, отражающих тип преобладающей социокультуры, характер организации общества, стабильные устойчивые

социальные связи, установленные социальными субъектами для регулирования и развития общественных отношений в форме рекомендаций, обязанностей и запретов. Социальная норма направлена на регулирование определенных общественных отношений и обеспечивается мерами общественного воздействия, а также государственного принуждения. *Организационные нормы* определяются в работе как принципы, стандарты, правила организационного поведения персонала, формирующиеся субъектами управления на основе учета особенностей социальной субкультуры и организационной культуры, которые направлены на поддержание стабильного функционирования и перманентного развития организации.

Анализ понятий «организация», «норма», «организационная норма» «нормирование» и других сопредельных категорий позволяет определить *социально-организационное нормирование* как процесс и метод управления организациями с учетом требований внешней и внутренней среды, особенностей их субкультуры и организационной культуры, на основе разработки соответствующей системы норм (правил) организационного поведения персонала с целью эффективной реализации стратегии организации. В процессе социально-организационного нормирования выделяются следующие стадии его организации:

- подготовительный этап (аналитическо-оценочный этап существующих норм с точки зрения реализации выбранной стратегии);
- собственно нормирование (перенормирование, пересмотр существующих организационных норм и правил);
- принятие, соответственное оформление и разработка механизмов реализации норм.

Как показал анализ, практика развития социальных организаций и теоретические изыскания в этой области достаточно наглядно демонстрируют, что социально-организационное нормирование, несомненно, является самостоятельной социальной технологией со всеми системообразующими признаками. Аргументами в защиту этой точки зрения выступают несколько теоретических положений. Во-первых, социально-организационное нормирование присутствует на всех этапах, во всех циклах разработки, принятия и реализации управленческих решений. Во-вторых, социально-организационное нормирование предполагает необходимость обязательного использования самых различных способов опосредованного управленческого воздействия, в том числе политико-правовых, организационно-административных, информационно-аналитических, финансово-экономических, социально-психологических и т.д. В-третьих, социально-организационному нормированию подвергаются с точки зрения их функционирования, самые различные по масштабам и структурному содержанию социальные системы и организации: и большие социальные образования, и более мелкие в иерархическом смысле организационные элементы.

Исследование основных диахронных элементов организационного нормирования как социально-управленческой технологии позволило сформулировать следующий алгоритм его организации и проведения:

- определение стратегии организационного развития;
- оценка существующих организационных норм с точки зрения реализации выбранной стратегии;
- разработка основных принципов социально-организационного нормирования с точки зрения реализации намеченной стратегической цели организации;
- разработка плана по проведению социально-организационного нормирования (сроки, исполнители, ресурсы, показатели и т.д.);
- проведение нормирования (разработка новых организационных норм и правил и их соответственное оформление);
- разработка и реализация мероприятий по внедрению новых организационных норм в жизнедеятельность организации;
- постоянный мониторинг реализации новых норм и осуществление при необходимости их корректировки (перенормирование).

Во второй главе «Управление современными организациями на основе социально-организационного нормирования» рассмотрены проблемы реализации социально-организационного нормирования в российском обществе, как на протяжении его определенного исторического развития, так и в современных условиях, изучены особенности социально-организационного нормирования в системе организационной культуры, проведен компаративный анализ функционирования технологии организационного нормирования на предприятиях и в учреждениях российских регионов.

В первом параграфе второй главы «Социально-организационное нормирование в системе управления современными организациями (социолого-управленческий анализ)» исследуется проблема влияния социально-экономических и политических условий внешней среды на особенности развития организаций в целом, и организационного нормирования, в частности. При этом выявлено влияние макросоциальной среды и общественных норм на организационное нормирование: если в период советского этапа развития общества самостоятельная роль организационного нормирования была минимальной и заключалась только в «реактивной» адаптации организации к существующей социальной среде, то с переходом к рыночному и демократическому этапу общественного развития роль социально-организационного нормирования существенно повышается в направлении стратегической и проактивной адаптации к внешней среде. На основе исторического анализа социально-политического нормирования общественной жизни в советский период выявлены три основных этапа организационно-управленческого нормирования. Если первый период (1917-1922 г.г.) социальное нормирование организации со стороны внешней среды было жестким и однозначным, то с введением НЭПа и бурным развитием

различных управленческих школ в нашей стране, организационное нормирование начало приобретать самостоятельный смысл. После начала осуществления сталинского плана «построения социализма» и изучение, и развитие эффективных организационно-управленческих технологий (в том числе организационного нормирования) приостановились. Вместе с тем, определенные наработки с точки зрения создания концепции «администрирования» в советской социально-политической практике все же были сделаны, так как созданная в результате административно-командная система нуждалась в теоретическом обосновании иерархических процедур и четком распределении полномочий. С конца 1950-х годов, после первых успешных попыток применения методик по управлению трудовыми коллективами, организационное нормирование вновь начинает приобретать форму своеобразной социальной технологии. Наконец, с началом «перестроечных» преобразований и коренной ломки общественно-политических отношений в начале 1990-х годов перед организационным нормированием открылись совершенно новые горизонты, детерминированные принципиально изменившимися условиями внешней среды.

Переход нашей страны к рыночной экономике и политическому плюрализму, актуализировал вопрос о научном исследовании и практическом применении современных управленческих технологий. Именно поэтому российские специалисты, с одной стороны, начали активно изучать западный опыт социально-организационных технологий с целью его адаптации к российским реалиям, а с другой – интенсивно анализировать отечественные наработки 20-30-х и 60-х годов XX века.

В связи с радикальными экономическими и социально-политическими преобразованиями в нашей стране сформировалось несколько ведущих тенденций, оказывающих свое решающее влияние на генезис современных форм социального управления. Во-первых, существенное влияние на развитие новых управленческих технологий, в том числе и нормирования, оказало то, что наша страна в короткие исторические сроки осуществила переход от административно-командной, плановой к рыночной экономике с самостоятельностью субъектов хозяйствования. Во-вторых, другим важным фактором, формирующим новые тенденции в развитии современных организаций, выступает эволюция информационных технологий и связанных с ними областей. Организационное нормирование стало на сегодняшнем этапе одним из важнейших направлений совершенствования деятельности различных организаций и актуальной задачей совершенствования социально-управленческих технологий.

Во втором параграфе второй главы «Организационная культура в системе управленческого нормирования» автор пришел к выводу, что реальное осуществление технологии нормирования невозможно в рамках какого-то абстрактного организационного образования. Поэтому необходимо исследование социального нормирования в рамках определенного уровня

организационной культуры. Анализ многочисленных определений сущности организационной культуры с точки зрения организационного нормирования позволил нам определить ее как *совокупность духовных ценностей организации, формирующейся на основе реального взаимодействия всех членов организации и определяющих их организационное поведение посредством неформализованных норм, правил и процедур*. Но в тоже время, обращая внимание на естественность и неформализованность организационной культуры, необходимо подчеркнуть, что в современных организациях (особенно предпринимательского типа) роль организационной культуры как регулятора организационного поведения намного выше, чем роль организационного нормирования. Отсюда следует вывод о том, что руководители организации для повышения эффективности организационной деятельности должны большее внимание уделять формированию и развитию организационной культуры. К сожалению, анализ современных российских организаций показывает, что менеджеры переоценивают роль и значение организационных норм и формализации организационных отношений. Тем самым, в организациях на первый план выдвигается проблема поддержания стабильности организации на основе контроля. Возникает проблема дисбаланса между организационным нормированием и организационной культурой. Организационное нормирование, с одной стороны, должно основываться на базовых ценностях организационной культуры, а с другой – организационные нормы для их эффективного воздействия на членов организации со временем должны стать элементом организационной культуры.

В результате проведенного в диссертации исследования организационной культуры предприятий малого и среднего бизнеса по четырем основным параметрам (методика «управленческой решетки» Блейка и Моутона) было выявлено, что в 58% из обследованных предприятий дистанция власти довольно мала и только для 24% изученных организаций характерно высокое значение этой составляющей организационной культуры. Увеличение дистанции власти происходит с увеличением численности персонала. Увеличение количества работников объективно предполагает увеличение количества управленцев, уменьшение степени доступности информации, следствием чего и является увеличение дистанции власти. Степень доступности высшего руководства для рядовых сотрудников остается стабильно низкой и не зависит от численности персонала и управленческой команды. По параметру «мужественность-женственность» среди предприятий малого и среднего бизнеса г. Октябрьского Республики Башкортостан было выделено 55% организаций с «мужским лицом», 15% – с «женским лицом» и 30% организаций не имели ярко выраженного «лица» по этому параметру. По параметру «индивидуализм-коллективизм» ориентация на индивидуализм в полном объеме измеряемых показателей отмечена только у трех из 22 обследованных предприятий, ориентация на коллективизм – у каждой седьмой организации, а в остальных присутствует смешанная

ориентация. Причем в 41% из оставшихся случаев наблюдается большее стремление следовать индивидуалистским ценностям и в 59% – коллективистским. В последнем случае члены организации ожидают, что группа будет нести за них субсидиарную ответственность, если они попадут в сложную ситуацию. Возможно, распространенность коллективистских ценностей связана и с влиянием на организационную культуру региональных социальных особенностей, обуславливаемых, в том числе, этнонациональными традициями, характерными для Республики Башкортостан.

Результаты исследования организационной культуры по параметрам «индивидуализм-коллективизм», показывают, что ориентация на индивидуализм преобладает по показателю «степень вмешательства предприятия в личную жизнь сотрудников». А ориентация на коллективизм превалирует по показателям «характер системы продвижения» (акцент на личные достижения или на стаж работы) и «характер социальных связей внутри организации». На современном этапе в системе коммерческих предприятий пока нет оснований говорить о размывании норм коллективизма. Таким образом, роль и место нормирования зависит от степени выраженности традиций коллективизма или индивидуализма в организациях: там, где преобладают нормы коллективизма и большую роль играет общественное мнение референтных групп, влияние организационного нормирования уменьшается. В этих организациях руководители должны учесть при организации нормирования роль (позитивную или негативную) общепринятых правил и стандартов поведения персонала и в зависимости от этого корректировать содержание основных официальных норм.

Руководители исследуемых организаций ориентированы, в основном, на «организационное управление»: т.е. примерно в равной степени распределяют усилия между поддержанием необходимого темпа и эффективности работы, с одной стороны, и морального состояния коллектива, с другой. Однако, наблюдается смещение в сторону большего интереса к производству и меньшего интереса к отношениям в коллективе. Измерение стиля управления на основе концептуальных переменных (бюрократизм, патернализм и партнерство) продемонстрировало смещение в сторону стратегии партнерства, которая отличается меньшей дистанцией власти, нежели патернализм и бюрократизм; резко возрастает дистанция между различными уровнями предприятия; среди преобладающих стилей управления доминирует авторитарный, а также сохраняет свое значение и стиль, основанный на патерналистских отношениях и «мягких» способах менеджерского воздействия.

Исследование показало, что в зависимости от этапов «жизненного цикла» организации и особенностей внешней среды роли организационной культуры и организационного нормирования в жизнедеятельности организации различны. Если на стабильных этапах функционирования организации роль элементов организационной культуры значительна, то в

переходные, переломные, кризисные периоды, несомненно, возрастает роль социально-управленческого нормирования. Там, где мало внимания обращается на развитие организационной культуры, естественно, жизнедеятельность организации больше осуществляется на основе принудительных мер управленческого воздействия, априори преобладает организационное нормирование. А в тех организациях, где доминирующая стратегия управления направлена на развитие организационной культуры и организационного поведения, где отношения персонала и руководителей строятся на основе доверия и демократии, развиты партисипативные методы принятия управленческих решений, организационное нормирование работает на реализацию этой стратегии, больше выполняет не запрещающие и обязывающие, а ориентирующие-мотивирующие, рекомендательные функции.

В современных российских организациях очень важно обеспечить единство организационных процессов, происходящих «снизу» и «сверху», взаимоувязать процесс организационного нормирования с процессом формирования и развития организационной культуры. В этом случае легче осуществить перевод определенных организационных норм в элемент организационной культуры, и наоборот. Например, правила внутреннего распорядка, сформированные с участием самих сотрудников и на основе осознания их глубокой целесообразности, быстрее становятся привычками и традицией и выполняются уже без особого напряжения и применения специальных санкций. При исследовании проблем организационного нормирования очень важно определить, как влияют на формирование норм и правил организации особенности субкультуры организации и организационной культуры. Даже при сравнении ценностных ориентаций персонала организаций можно выявить, какие ментальные особенности субкультур оказали на них наибольшее влияние. И порой очень сложно однозначно определить роль и значение «формального», «формализованного» и «неформального» в организационной жизни.

В третьем параграфе второй главы «Нормирование как фактор повышения эффективности управления организационными изменениями» был проведен анализ данных эмпирических исследований роли и места организационного нормирования в организациях, расположенных в четырех регионах России, в части выявления особенностей организационного нормирования в зависимости от следующих факторов:

- типа управленческой парадигмы;
- типа организации;
- стратегии развития;
- этапа «жизненного цикла» организации;
- типа управленческого стиля;
- типа организационно-управленческой структуры;

Данные исследования позволили выявить множество различных тенденций и противоречий в развитии и влиянии социально-организационного нормирования на жизнедеятельность организации и его

персонала. Традиционная *управленческая парадигма* была ориентирована преимущественно на сохранение и укрепление внутренней организационной среды. При этом организационное нормирование выступало как один из главных факторов стабилизации существующих организационных отношений. В связи с изменением управленческой парадигмы в сторону преобладания организационной динамичности и изменчивости, нормирование становится эффективным инструментом опережающего осуществления организационных изменений. В зависимости от *типов организации* (например, по степени формализации и централизации) роль нормирования принципиально меняется: в организациях с бюрократическим типом нормирование является директивным и жестким, а в органическом типе организации эффективно реализуется более гибкая система норм, меняющаяся на основе перенормирования (пересмотра норм) и самоорганизации. Нормирование на основе информационных технологий, как способ проведения постоянных организационных изменений (реинжиниринг процессов), наблюдается в самообучающемся типе организации. Роль, место и формы организационного нормирования зависят от *стратегии организации*: в организациях, где отсутствует четкая и обоснованная стратегия, нормирование становится инструментом поддержания существующего положения вещей и на первый план выходят его запрещающие и обязывающие функции. А в тех организациях, где нормирование неразрывно связано со стратегией развития организации, оно становится одним из важных факторов проведения организационных изменений.

В ходе исследования мнения руководителей и подчиненных разделились в оценках состояния организации. Более «мажорная» оценка состояния организации, продемонстрированная рядовыми сотрудниками (43,6% подчиненных по отношению и 38% руководителей), может быть объяснена двумя факторами: с одной стороны, более низким уровнем организационной культуры и компетентности рядовых сотрудников; с другой стороны, формальным статусом руководителей.

Как показал анализ результатов опроса, наиболее предпочтительными параметрами организационного развития для оценки состояния их организаций являются финансово-экономические показатели (35,7% рядовых сотрудников и 51,1% руководителей), а уж после этого – качество управленческой деятельности и социально-психологический климат в коллективе. Из внешних факторов наибольшее влияние на развитие и состояние организаций, по мнению руководителей, оказывают (в убывающей последовательности) законодательная база (41,1%), органы муниципального управления (22,5%), поставщики совместно с потребителями и конкурентами (20,9%). Многие современные организации ориентированы лишь на поддержание стабильности, без последующего предвидения необходимости организационных изменений.

Опрос продемонстрировал, что руководители и подчиненные по-разному оценивают соответствие организационных основ функционирования предприятия его формальным нормам и правилам. В основном внутренние нормы и правила нарушаются в управленческой (42,9% опрошенных подчиненных и 42,6% руководителей), затем – в кадровой (27,1% и 22,5%), а уж после – в производственной (12,3% и 18,7%) и финансово-экономических сферах (6,1% и 3,4%). Одновременно, основная часть руководителей (58,1%) считает главной причиной неудач в функционировании организации низкую компетентность своих работников и подчиненных, а не управленческие факторы.

Итоги эмпирического исследования показывают, что наиболее эффективным элементом организационной культуры для руководителей выступает стиль управления (28,7%). Далее следует по своему значению работа с коллективом (27,8%) и умение использовать его мнение при принятии управленческих решений (20,2%). При этом, руководители больше ориентированы на элементы своей профессиональной компетентности (34,2%), а рядовые сотрудники (67%) - на традиции, основанные на создании позитивного морально-психологического климата, на неформальном общении и взаимодействии с коллегами «по горизонтали».

Одновременно, организационное нормирование как особая управленческая технология совершенно по-разному оценивается руководителями и рядовыми сотрудниками: сотрудники довольно скептически оценивают ресурсы нормирования (23%), а руководители (47%), априори считая нормирование обязательным элементом авторитарного стиля управления, видят в нем главный способ регулирования социально-трудовых отношений и совершенствования управления в целом.

Исследование показало, что в российских организациях отсутствует система контроля за осуществлением нормирования. Основными причинами неэффективного контроля за осуществлением нормирования, по мнению респондентов, выступают: отсутствие контрольных служб (28,7% рядовых сотрудников и 25,7% руководителей) и отсутствие четких норм (22,5% и 27,9% соответственно), неустановленные этапы процесса контроля (14,7% и 29,6%), авторитарные методы управления (13% и 15,2%). Анализ оценки санкций в системе организационного нормирования говорит о том, что руководители больше ориентированы на применение штрафных санкций (25,6%) и материального наказания сотрудников (24,7%), в то время как подчиненные гораздо больше заинтересованы в устных замечаниях, выговорах и предупреждениях (51,4%).

Как показал опрос, для становления организации наиболее ценными факторами с точки зрения технологии нормирования являются: профессионализм руководителя (43,7% и 34,5%), его умение использовать современные управленческие приемы, методы, технологии (23,4% и 27,8%), а также эффективно применить тот или иной вид нормирования (13,7% и 15,9%). При этом, основными причинами, препятствующими эффективному

нормированию выступают (в убывающей последовательности): «не хватает знаний и опыта в области нормирования» (34,3% подчиненных и 31,8% руководителей), «не хватает поддержки коллектива» (31,4% подчиненных и 13,2% руководителей), «нет соответствующего уровня культуры и компетентности персонала в организациях» (21,4% подчиненных и 31,0% руководителей), отсутствует эффективный контроль норм в их организациях (20,2% руководителей и 12,5% подчиненных).

Результаты анализа опросов показывают, что нарушения внутренних норм организационного взаимодействия происходят во всех сферах по разным причинам. Руководители считают (38,4%), что низкая ответственность работников, низкий уровень их культуры и образования в большей степени влияют на нарушения, происходящие во всех сферах организационной жизни (управленческой, кадровой, производственной, финансово-экономической). Подчиненные уверены (37,8%), что главными препятствиями здесь являются несоответствие правил и норм жизненным реалиям, отсутствие достаточных правил и норм.

Руководители (45%) считают, что в большинстве случаев существующие в организации нормы принимаются либо совместно с коллективом, либо их устанавливает сам руководитель. Следующим по значению способом формирования механизма нормирования руководители называют коллегиальный способ, с учетом существующего законодательства (41,3%). Наконец, наименее распространенный опыт генезиса норм руководители видят в самостоятельном закреплении норм своей деятельности (11,8%). Контроль за соблюдением принятых норм в виде особой службы необходим в производственной сфере (58,1%), а, по мнению подчиненных – в управленческой сфере (41,6%).

Сравнительный анализ отношения группы руководителей и рядовых сотрудников муниципальных и государственных предприятий показал, что руководители этих предприятий (38,7%), постоянно сталкиваясь с многочисленными фактами забюрократизированных процедур, волокиты, многократных согласований тех или иных вопросов в государственных и муниципальных органах власти, очень скептически оценивают технологию нормирования. Рядовые сотрудники (23,7%), наоборот, критически характеризуя нормирование в производственных организациях, очень высоко оценивают уровень реализации технологии нормирования в государственных и муниципальных предприятиях (44,5%).

Опрос о перспективных направлениях совершенствования организационного нормирования с точки зрения опрошенных респондентов показал, что для достижения оптимальных показателей соотношения нормированного и ненормированного в организациях необходимо: повышение квалификации работников, организация специальных семинаров и совещаний по изучению нормирования, общедоступные информационные стенды и вывески. При этом, в каждой сфере деятельности предприятий применяется свой способ регулирования организационных отношений

посредством норм. Руководители подтверждают действенность разрешительного способа (51%) и применения мер пресечения (наказания) в управленческой сфере (23,1%). Точно такого же мнения придерживаются и их подчиненные. В кадровой сфере руководителям необходимо применение запретительного (35%) и авторитарного способа регулирования отношений (27%). Производственная сфера требует также авторитарного регулирования отношений (24%). Либеральность, совместно с пресечением (наказанием), эффективны в финансово-экономической деятельности (61%). Большинство подчиненных уверены, что разрешительный способ регулирования результатов во всех сферах деятельности почти одинаково (48%).

В заключении подводятся итоги проведенного исследования и делаются основные выводы, формулируются рекомендации, определяются перспективные направления дальнейшего изучения проблемы социально-организационного нормирования.

Основное содержание диссертации получило отражение в 13 публикациях автора, а именно:

Статьи, опубликованные в рецензируемых журналах и изданиях в соответствии с требованиями ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:

1. Рысаев И.Ш., Гиздатов А.Ф. Организационное нормирование как управленческая технология в условиях реформирования Российских промышленных предприятий// Вестник Московской Академии рынка труда и информационных технологий – Москва: Мартит, 2006, № 15 (37). – С. 3-8.

2. Гиздатов А.Ф. Организационное отчуждение как фактор формирования девиантного поведения// Социально-гуманитарные знания. – 2006, №9. – С. 100-106.

Другие статьи:

3. Гиздатов А.Ф. Нормирование деятельности органов местного самоуправления: организационно-правовые и социально-самоуправленческие аспекты// Технологии управления социально-экономическим развитием региона: Сборник статей Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Т. 2. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2008. – С. 64-69.

4. Гиздатов А.Ф. Организационное нормирование как метод повышения конкурентоспособности организации// Конкурентоспособность предприятий и организаций: Сборник статей VI Всероссийской научно-практической конференции. - Пенза: РИО ПГСХА, 2008. – С. 54-56.

5. Рысаев И.Ш., Гиздатов А.Ф. Социальное нормирование как метод проведения организационных изменений// Российское государство и бизнес: проблемы и перспективы современных взаимоотношений: сборник научных статей республиканской научно-практической конференции, посвященной 10-летию кафедры гражданского права и 15 - летию БАГСУ.- Уфа: БАГСУ, 2007. – С. 160-165.

6. Гиздатов А.Ф. Роль государственных организаций в решении социальных проблем населения// Профсоюзы и местная власть: Сборник научных трудов. Москва-Уфа: изд-во АТиСО, 2006. – С. 180-182.

7. Гиздатов А.Ф. Качество образовательного процесса как фактор повышения инновационности организации// Проблема инновационно - инвестиционной деятельности в России: сборник материалов российской научно-практической конференции / Под общей ред. Валинуровой Л.С., Казаковой О.Б. – Уфа: РИО БАГСУ, 2006. – С. 72-76

8. Гиздатов А.Ф. Некоторые аспекты организационной культуры и опыт ее измерения// Реформирование российского общества и государства: региональный аспект. Сборник статей. – Уфа: БАГСУ, 2005. – С. 228-238.

9. Гиздатов А.Ф. Социальное нормирование организации как один из факторов политической стабилизации Российского общества// Конституционно-правовое развитие Республики Башкортостан в условиях реформы политической системы Российской Федерации. Сборник научных статей. – Уфа: БАГСУ, 2005. – С. 236-239.

10. Гиздатов А.Ф. Образование как фактор развития современных организаций// Философия отечественного образования: история и современность: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посв. 60-летию Великой победы. – Пенза: РИО ПГСХА, 2005. – С. 48-50.

11. Гиздатов А.Ф. Обучение персонала как способ организационного развития// Интеллектуальные технологии в образовании, экономике и управления – 2005. Сборник статей II Международной конференции. – Воронеж. – 2005. – С. 83-86.

12. Гиздатов А.Ф. Развитие государственных организаций как условие реформирования функций государства в оказании социальных услуг// Реформирование государственного управления на уровне регионов: отечественный и зарубежный опыт. Тезисы докладов и сообщений международной научно-практической конференции. – Екатеринбург: УрАГС, 2005. – С. 25-26.

13. Гиздатов А.Ф. Эффективное нормирование деятельности муниципальных образований в современных условиях// Реформа местного самоуправления в Российской Федерации и Республики Башкортостан: приоритеты, механизмы и этапы осуществления. Сборник научных статей. – Уфа: БАГСУ, 2004. – С. 200-203.



Отпечатано с готовых диапозитивов в ООО «Принт+»,
заказ № 191, тираж 100, печать л. 2,0, 450054, пр. Октября, 71.