



005010183

На правах рукописи

АРХАНГЕЛЬСКАЯ Лидия Сергеевна

**РИТУАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ
СОВРЕМЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук

16 ФЕВ 2012

Москва – 2012

Работа выполнена на кафедре социологии организаций и менеджмента социологического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Научный руководитель: доктор социологических наук, доцент
Барков Сергей Александрович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Блинов Андрей Олегович

кандидат социологических наук, доцент
Царицынский Владислав Викторович

Ведущая организация: Государственный университет управления

Защита состоится «06» марта 2012 года в 13.00 часов на заседании Диссертационного совета Д 501.001.03 по социологическим наукам при Московском государственном университете имени М.В.Ломоносова по адресу: 119991, Москва, ГСП – 1, Ленинские горы, МГУ, социологический факультет, 1-й учебный корпус, аудитория № 1146.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале Отдела диссертаций в Фундаментальной библиотеке МГУ имени М.В. Ломоносова по адресу: г. Москва, Ломоносовский проспект, д.27 (сектор «А», 8 этаж, к.812).

Автореферат разослан «06» февраля 2012 года.

Автореферат диссертации размещён на сайте социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова по адресу в сети Интернет:
<http://www.socio.msu.ru> « » 2012 года.

/ Ученый секретарь
Диссертационного совета,
кандидат философских наук, доцент



Малиева Н.А.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Ритуалы являются неотъемлемой частью жизни общества на протяжении всей его истории. В доиндустриальную эпоху они выполняли ряд важнейших функций, связанных с социализацией человека, трансляцией опыта между поколениями, определением отношений между природной и социальной средой. Также ритуалы играли особую роль в формировании и укреплении идентификационных признаков и обозначении границ того или иного сообщества людей (племени, сословия, религиозной конфессии и др.). Быть причастным к ритуальной практике, соблюдать ритуалы сообщества значило быть его полноправным членом.

С социологической точки зрения, ритуал определяется как фундаментальный элемент общественной жизни, универсальная форма организации и ценностно-нормативной регуляции социального порядка, символизации и стереотипизации социальных взаимодействий на всех уровнях общественной практики и во всех институциональных сферах деятельности. В жизни общества ритуалы выполняют множество функций, активно используются в управленческой практике, так как особым образом воздействуют на формирование и утверждение социокультурных нормативов и определенных поведенческих моделей, соответствующих ценностным установкам субъектов управления.

Наряду с этим, в современном обществе большинство сфер жизни подверглись процессу деритуализации. Роль ритуала в регуляции общественных процессов значительно ослабла, но его влияние не исчезло совсем. Своими яркими и самобытными ритуалами обладают такие социальные институты, как семья, государство, армия, церковь и др. Многие из этих ритуалов сформировались еще в далеком прошлом, многие возникли по воле отдельных лиц, стремившихся посредством внедрения ритуалов закрепить определенные ценностные установки и поведенческие стандарты той или иной общности людей. Принципиально важным является то обстоятельство, что в индустриальную эпоху в жизни человека все более значимую роль стала играть

специфическая общность людей – организация, в рамках которой осуществляется профессиональная деятельность. Наряду со всеми основными институциональными атрибутами, организация формирует и собственную систему ритуалов.

Этот процесс стал активно изучаться в рамках исследований в области организационной культуры. Культура организации, состоящая из артефактов, ценностей и верований, включает в себя определенные типы ритуальных действий. Наряду с формой одежды, фирменным стилем, дизайном помещений, ритуалы являются таким проявлением организационной культуры, на основе которых работник дифференцирует себя по отношению к представителям других организаций. Большинство современных организаций использует ритуалы для формирования и утверждения собственных идентификационных признаков, укрепления своей системы социокультурных ценностей и норм. Для российских организаций, многие из которых только начинают целенаправленную работу по построению или трансформации организационной культуры, ритуалы приобретают особое управленческое значение в силу своей способности обеспечивать лояльность персонала, создавать корпоративную идентичность и формировать корпоративный патриотизм.

Несмотря на очень большое количество научных трудов, посвященных проблематике организационной культуры, организационным ритуалам как инструменту управления уделялось незначительное внимание. В большинстве случаев все ограничивалось лишь констатацией наличия ритуалов в современных организациях. Многие вопросы, касающиеся роли ритуалов в формировании организационной культуры, степени их эффективности, технологии внедрения, особенности целевого использования в современной управленческой практике и т.д. до сих пор остаются открытыми. Таким образом, актуальность предпринятого исследования определяется важностью организационных ритуалов как элемента организационной культуры и недостаточной изученностью данного явления в отечественной социологии управления.

Степень разработанности проблемы. Несмотря на высокую значимость ритуала как социокультурного феномена, его систематическое изучение началось лишь с середины XIX века и осуществлялось первоначально на основе преобладавших в то время в науке эволюционистских представлений, получивших отражение в трудах Дж.Фрэзера, Г.Спенсера, Э.Тайлора, В. Вундта¹ и др.

С работами Бр.Малиновского и А.Рэдклифф-Брауна² связано развитие функционалистского подхода к изучению ритуалов. Согласно этому подходу, научная интерпретация социальных явлений (в том числе ритуалов) не может ограничиваться выяснением их происхождения и должна предусматривать анализ функций, которые свойственны этим явлениям в современной общественной жизни.

Наряду с функциональным подходом получила развитие символическая теория ритуала, акцентирующая внимание на связи ритуала и символа как социальных феноменов. Данная теория, восходящая своими истоками к принципам символического структурализма, сформулированным К.Леви-Строссом³, отражена в статьях и монографиях В.Тэрнера, Р.Фирта, С.Лангер, Э.Лича, В.Н.Топорова и др.⁴

Среди работ социологов-классиков, посвященных анализу ритуалов и их роли в регулировании общественных отношений, методологической значимостью обладают труды Э.Дюркгейма, М.Вебера, Р.Мертон и Т.Парсонса⁵. В отечественной науке выделяются исследования Ю.М.Лотмана,

¹ Тайлор Э. Б. Первобытная культура. М.: Политиздат, 1989; Фрезер Дж. Золотая ветвь: Исследования магии и религии. М.: Политиздат, 1980.

² Малиновский Бр. Магия, наука и религия. М.: Рефл-Бук, 1998; Рэдклифф-Браун А. Структура и функция в примитивном обществе. Очерки и лекции. М.: Изд. фирма «Восточная лит-ра» РАН, 2001.

³ Леви-Стросс К. Структурная антропология. М.: Эксмо-Пресс: Яуза, 2001.

⁴ См.: Лангер С. Философия в новом ключе: Исследование символической культуры, ритуала и искусства. М.: Республика, 2000; Тэрнер В. Символ и ритуал. М.: Главная редакция вост. литературы изд-ва «Наука», 1983; Firth R. Elements of social organization. Watts & Co, London, 1963; Топоров В. Н. Символ и ритуал. М.: Наука, 1983; Лич Э. Культура и коммуникация: логика взаимосвязи символов. К использованию структурного анализа в социальной антропологии. М.: 2001.

⁵ Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни. / Мистика. Религия. Наука. Классики мирового религиоведения. М.: Канон+, 1998; Вебер М. Социология религии (типы религиозных сообществ). / Вебер М. Избранное. Образ общества. М.: Юрист, 1994; Мертон Р. Типы приспособления индивидов. Ритуализм. <http://lib.socio.msu.ru>; Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000.

А.К.Байбурина, Л.Г.Ионина, В.Н.Нечипуренко⁶, посвященные данной проблематике.

Наряду с этим необходимо отметить, что системных исследований, непосредственно относящихся к предметной области данной диссертационной работы, крайне мало, а их авторство принадлежит зарубежным ученым. Наиболее последовательно проблематика организационных ритуалов представлена в работах Т.Дила и А.Кеннеди, Э.Шейна, К.Камерона и Р.Куинна, Ч.Хэнди и Й.Кунде⁷. Кроме того, специфика ритуалов, распространенных в практике менеджмента, отражена в ряде работ, посвященных сравнительному анализу бизнес-культур в различных странах (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенаарс, Ч.Хампден-Тернера, У.Оучи, Р.Д.Льюиса⁸ и др.). Среди российских социологов и экономистов, обращавшихся к проблематике корпоративных ритуалов в рамках исследования организационной культуры, заслуживают внимания труды Ю.Д.Красовского, В.В.Щербины и В.Н.Поповой, В.И.Верховина, С.А.Баркова, О.С.Виханского и А.И.Наумова, В.В.Томилова, В.А.Спивака⁹.

Целью диссертационного исследования является выявление структурных особенностей и исторических тенденций использования ритуалов

⁶ Лотман Ю.М. Беседы о русской культуре. Быт и традиции русского дворянства (XVIII – начало XIX века). СПб.: Искусство – СПб., 2002; Байбурина А. К. Ритуал в традиционной культуре. Структурно-семантический анализ восточнославянских обрядов. СПб.: Наука, 1993; Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. М.: Логос, 2000; Нечипуренко В.Н.Ритуал (опыт социально-философского анализа). Ростов-на-Дону: Изд-во Ростовского университета, 2002.

⁷ Deal T., Kennedy A. Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life. London: Addison-Wesley, 1982; Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002; Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001; Handy Ch. B. Gods of Management: The Changing Work of Organizations. N.Y.: Oxford University Press, 1995; Кунде Й. Корпоративная религия. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002.

⁸ Hofstede G. Culture's Consequence. International differences in Work-related Values. Newbury Park: Sage Publications Inc., 1984; Trompenaars Ф., Hampden-Turner Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. Мн.: Попурри, 2004; Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984; Льюис Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. М.: Дело, 1999.

⁹ Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления. М.: Финансы и статистика, Юнити-Дана, 2007; Щербина В.В., Попова В.Н. Развитие деловых организаций. Теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ, 2010; Верховин В.И. Трудовое поведение. М.: Изд-во Российского университета дружбы народов, 2003; Барков С.А. Теория организации. Институциональный подход. М.: КДУ, 2009; Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Издательство Московского университета, 1995; Наумов А.И. Влияние национальной культуры на управление бизнесом// Менеджмент. Век XX – век XXI. М., Экономист, 2004; Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб.: Питер, 2000; Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001.

как инструмента управления, а также определение специфики восприятия организационных ритуалов работниками современных организаций.

Для достижения поставленной цели потребовалось решить следующие задачи:

- определить организационные ритуалы как элемент культуры компаний и инструмент управления;
- классифицировать организационные ритуалы в соответствии с различными критериями управленческой практики;
- систематизировать функции организационных ритуалов в современных компаниях;
- провести сравнительный анализ использования ритуалов в различных национальных бизнес-культурах;
- выявить историческую специфику организационной ритуализации в России
- определить особенности восприятия организационных ритуалов работниками российских организаций;
- выявить наиболее значимые тенденции использования организационных ритуалов в отечественной практике управления;
- выявить потенциал дальнейшего использования ритуалов как инструментов управления организациями.

Объект исследования – ритуалы как элемент организационной культуры.

Предмет исследования – структурно-управленческие особенности использования ритуалов в современных организациях.

Выбор теоретико-методологических оснований исследования обусловлен поставленной целью и спецификой предметной области. В диссертации нашли применение общенаучные принципы исследования: единства синхронного и диахронного исследования объекта, синтеза причинно-следственных и структурно-функциональных обоснований выявленных закономерностей, взаимодополнения объективной и субъективной сторон

социальных явлений. В методологической базе исследования отражен цивилизационный подход, в соответствии с которым проведен сравнительный анализ роли ритуалов в организационных культурах компаний различных стран. В ходе работы были использованы следующие методы: общенаучные методы (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия); анализ письменных источников на русском, английском и немецком языках; специальные социологические методы построения эмпирического и теоретического знания (экспертный опрос, исторический метод исследования, позволивший раскрыть эволюцию использования ритуалов в социальных институтах различного типа).

Эмпирической базой исследования послужили результаты проведенного автором экспертного опроса кадровых работников организаций, действующих на территории России. Исследование было нацелено на сбор количественной и качественной информации относительно восприятия организационных ритуалов как инструментов управления, а также изменений, произошедших в последние десятилетия в практике их использования. В опросе участвовали специалисты и менеджеры низшего и среднего звена, имеющие большой стаж работы. Были обработаны данные, полученные от 60 экспертов, представлявших 60 организаций, включавших в себя отечественные компании, многонациональные корпорации, работающие в России, и некоммерческие организации (действующие в сфере образования и здравоохранения).

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующем:

1. Предложено определение организационных ритуалов как совокупности программируемых действий и мероприятий с высокой степенью эмоциональной вовлеченности, которые демонстрируют сотрудникам ценности организации и ориентированы на стабилизацию организационного порядка, интеграцию персонала и поддержание его статусной идентичности. Систематизированы функции ритуалов в организации: (1) функция социализации – восприятие норм и ценностей сообщества, а также интеграция в него; (2) воспроизводящая функция – консервация корпоративных норм и правил на основе санкций за их нарушение; (3) структурная функция –

поддержание иерархии статусов; (4) функция стабилизации – создание стабильных моделей мышления и принципов восприятия организационной реальности. Исходя из различного сочетания данных функций, выделены следующие типы ритуалов: ритуалы перехода (изменения статуса); интегрирующие ритуалы; ритуалы поощрения; ритуалы порицания; ритуалы разрешения споров и улаживания конфликтов; ритуалы обновления (оживления традиций и внедрения инноваций).

2. Проведен сравнительный анализ ритуалов, используемых в различных национальных бизнес-культурах. Выявлены доминирующие ритуалы и наиболее значимые их функции в японских, американских, немецких, французских и британских организациях. Сделан вывод о разнонаправленном взаимодействии организационных ритуалов с господствующими в обществе ценностями. Ритуалы могут как усиливать данные ценности, служить их поведенческим закреплением, так и восполнять недостаток альтернативных ценностей, выступая в качестве специфического управленческого компенсаторного механизма.

3. Доказано, что для России на протяжении последнего столетия характерна «синусоидальная» траектория развития процесса организационной ритуализации. Качественные изменения прослеживаются от периода советских времен с их насыщенностью различными ритуалами через резкое сокращение использования данного элемента организационной культуры в 1990-е годы до активного распространения ритуалов на всех уровнях организационной практики в начале нынешнего века.

4. На основании данных экспертного опроса выявлены изменения в ритуалах, используемых в российских организациях в последние годы. Если в советское время ритуалы объединяли всю страну и были тесно связаны с трудовой деятельностью (субботники, собрания и совещания, социалистическое соревнование и др.), то в настоящее время предпочтение отдается созданию внутрикорпоративных ритуалов (пусть даже очень похожих друг на друга в разных организациях), ориентированных на совместное

проведение досуга (корпоративные вечеринки, праздники и т.п.) и укрепление статусных позиций руководства.

5. Охарактеризована общая управленческая ситуация использования ритуалов в отечественных организациях. Обосновано, что совокупность организационных ритуалов в современных отечественных организациях в целом носит эклектический характер: часть из них осталась от советских времен, часть заимствована из других культур, часть самостоятельно выработана в организациях. При этом выявлена базовая тенденция к усилению ритуальной направленности тех мероприятий, которые служат повышению преданности конкретному руководителю и демонстрации его привилегированного статуса.

Практическая значимость работы. Результаты диссертационного исследования могут найти непосредственное применение в практике работы современных российских компаний, реализующих начинания в области построения эффективной организационной культуры. Выявленные в диссертации закономерности восприятия ритуалов как инструмента управления позволят руководству организаций оптимизировать кадровый менеджмент, внедрять эффективные механизмы повышения лояльности персонала, снизить потенциал возникновения организационных конфликтов, вызванных различным пониманием ценностей организационной культуры. Результаты анализа современного состояния ритуальной практики отечественных организаций создают методологическую основу для последующих социологических исследований в области организационной культуры, а также консультационных проектов по совершенствованию функционирования организаций различного типа.

Кроме того, материалы диссертации могут быть использованы в следующих учебных курсах для подготовки социологов, экономистов и менеджеров: «Социология управления», «Социология организаций», «Теория организации», «Менеджмент», «Управление персоналом» и «Организационное поведение».

Апробация работы. Работа подготовлена и обсуждена на кафедре социологии организаций и менеджмента МГУ имени М.В. Ломоносова. Основные положения диссертации докладывались автором на Ломоносовских чтениях Московского государственного университета (2009–2011 гг.), в 2010г., в рамках XVII международной конференции среди студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносовские чтения», доклад автора был награжден дипломом победителя среди аспирантов на подсекции «Социология организаций и менеджмента», на научно-практических конференциях (Сорокинские чтения, 2009г.). Основные положения диссертации отражены в 9 публикациях автора, общим объемом 4,47 п.л. (из них 5 научных статей, опубликованных в рецензируемых научных журналах, входящих в Перечень ВАК при Минобрнауки Российской Федерации).

Структура работы. Структура диссертации соответствует цели и задачам исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих в себя 6 параграфов, приложения и списка использованной литературы.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Сущность, функции и виды ритуалов как инструмента управления организациями

На основе анализа исторических, антропологических, социологических и управленческих теорий, рассматривающих различные аспекты ритуализации жизни общества, автор определяет организационные ритуалы как *совокупность программируемых действий и мероприятий с высокой степенью эмоциональной вовлеченности, которые демонстрируют сотрудникам ценности организации и ориентированы на стабилизацию организационного порядка, интеграцию персонала и поддержание его статусной идентичности.* Согласно теории Э.Шейна, они представляют собой значимую часть поверхностного, символического уровня организационной культуры, органическим связанным с ценностями и базовыми

предположениями относительно верований, распространенных в конкретной корпоративной среде.

Автор предлагает выделить следующие наиболее общие типы организационных ритуалов.

Ритуалы перехода¹⁰ связаны с процессом изменения роли или статуса человека в пределах организации или социальной системы. Основное значение этих ритуалов заключается в том, чтобы сопровождать вступающих в новую должность или уходящих со службы в процессе перемены их статуса и интеграции в новые условия.

Интегрирующие ритуалы характерны для сложных организационных и предпринимательских структур, их целью является консолидация коллектива на базе общих корпоративных ценностей. Традиционным примером таких ритуалов могут быть различные праздничные или спортивные мероприятия.

Ритуалы поощрения направлены прежде всего на мотивацию сотрудников путем публичного признания их заслуг. Посредством ритуальных технологий обеспечивается повышение статуса сотрудника через общественное признание его успехов. Примером таких ритуалов может служить помещение фотографии официанта месяца в компании McDonald's, торжественное вручение наград, почетных грамот, памятных знаков, денежных премий. Ритуалы поощрения указывают на ценность определенного типа поведения с точки зрения руководства компании.

Ритуалы порицания, напротив, направлены на публичное осуждение тех или иных действий сотрудников и влекут за собой увольнение, понижение в должности, выговоры, штрафы и т.д. Тем самым они означают снижение уровня власти и статуса индивидуума.

К ритуалам разрешения споров и улаживания конфликтов можно отнести экстренные совещания руководства в связи с угрозой забастовки, переговоры с профсоюзами и т.д. В целом данные ритуалы призваны

¹⁰ Примером таких ритуалов могут служить посвящение в студенты или вручение дипломов по окончании вуза, сюда же относятся ритуалы инициации при поступлении на работу или проводы на пенсию.

продемонстрировать желание сторон прийти к компромиссу путем решения существующих организационных проблем и направлены на снижение напряженности в коллективе.

Ритуалы обновления направлены «на «оживление» традиций, норм и ценностей организации. Задача таких ритуалов – избежать «омертвления», формализации деятельности корпорации. Ритуалы обновления объективно способствуют развитию вертикальных и горизонтальных связей внутри коллектива и повышению их эффективности. К числу таких ритуалов можно отнести, например, выступление руководителей фирмы с традиционным ежегодным отчетом о положении дел в компании.

На основе использования структурно-функциональной концепции Т.Парсонса, которая выделяет следующие функции социальной системы: 1) ситуационная адаптация; 2) достижение целей системы; 3) интеграция системы в целом; 4) сохранение культурных моделей и регулирование напряжений¹¹, автором систематизированы функции организационных ритуалов, которые во многом совпадают с функциями самой социальной системы, являясь, таким образом, одним из основных механизмов, обеспечивающих ее эффективное функционирование. Выделены следующие основные функции организационных ритуалов:

Функция социализации. Одной из основных задач обычаев и ритуалов является облегчение процесса интеграции людей в организацию. Данный процесс приобретает особое значение для новых членов организации, но касается также всех остальных сотрудников.

Воспроизводящая функция. Обычаи и ритуалы ориентированы на сохранение и поддержание корпоративных норм, традиций и ценностей.

Структурная функция. Ритуалы являются одним из основных механизмов, обеспечивающих поддержание структурной организационной иерархии. Они также способствуют достижению таких организационных целей,

¹¹ Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000, с. 602.

связанных с совершенствованием процесса внутрисистемных взаимодействий, как координация деятельности подразделений.

Функция стабилизации. Посредством ритуалов поддерживается существующий status quo и создается стабильная обстановка в коллективе. Им принадлежит ведущая роль в процессе формирования и утверждения базовых парадигм и ценностей, а также моделей мышления, восприятия и реакции, лежащих в основе организационной культуры.

В качестве инструмента управления ритуалы, с одной стороны, способствуют укреплению структуры предприятия, а с другой стороны, могут ослаблять ее за счет затушевывания истинного смысла совершаемых действий. В первом случае ритуалы играют объективно позитивную роль, поскольку они отражают базовые ценности организации и служат для их наглядной демонстрации. Во втором случае, когда взаимосвязь между ритуалами и ценностными ориентациями утрачивается, можно говорить о негативном влиянии ритуалов, которые превращаются в пустую формальность.

2. Особенности ритуалов как инструментов управления в различных национальных бизнес-культурах

Автором проведен сравнительный анализ использования организационных ритуалов в различных национальных бизнес-культурах. Выявлена связь ритуалов с определенными проблемами и характеристиками бизнеса, которые обуславливают доминирование конкретных видов ритуальных технологий и моделей ритуального поведения.

В настоящее время Япония является своеобразным мировым лидером по степени ритуализации организационной практики. Спектр ритуалов, практикуемых в японских компаниях, очень широк: от церемонии открытия нового офиса до туристических поездок и спортивных соревнований. В результате использования разветвленной системы корпоративных ритуалов в Японии обеспечивается не только высокий уровень отождествления персонала с компанией, но и развития неформальных связей между сотрудниками. В

целом, несмотря на более жесткий и наглядный характер ритуалов в Японии, во многом обусловленный национальной спецификой, японский опыт доказывает, что корпоративные ритуалы могут служить исключительно эффективным инструментом управления.

Американская организационная культура, выступающая своеобразным антиподом по отношению к японской, характерна доминированием индивидуалистических ценностей и своими специфическими ритуалами. В отличие от представителей восточных культур, рассматривающих успех как плод коллективных усилий, американцы считают, что он является результатом достижений личности. С одной стороны, там придается большое значение ритуалам интеграции сотрудников в команду (*team building* - создание команды). С другой стороны, американцы демонстрируют склонность к проведению широкомасштабных дорогостоящих шоу и бизнес-вечеринок. Подобного рода мероприятия являются не только демонстрацией сплоченности организации и важности вклада отдельных сотрудников в ее успех, но и предлагают конкретные ролевые модели для членов организации.

В Германии, где в основе всего лежат немецкие базовые ценности, воплощенные в концепции *Ordnung*¹² - порядка, который правит миром, деловая и организационная культура строится на принципах автократии, иерархии и консенсуса. В силу указанных особенностей немецкой системы большинство организационных ритуалов в Германии сильно формализованы и направлены на поддержание высокой дисциплины и субординации. В Германии пользуются большой популярностью различные спортивные мероприятия, которые компании устраивают для своих сотрудников и дают им тем самым почувствовать себя хотя бы на время обладателями высокого социального статуса (победителя). Кроме того, немцы с их развитым чувством социальной ответственности с удовольствием принимают участие в таких общественно-полезных мероприятиях, как разбивка парков или высадка деревьев в лесах.

¹² *Ordnung* (нем.) - порядок

Во Франции автократичность управления компаниями и уверенность ее жителей в том, что их страна задала стандарты эстетических аспектов жизни, наложили отпечаток на практику корпоративных ритуалов. Здесь особую популярность приобрела традиция предлагать своим подчиненным разнообразные, ориентированные на личный комфорт, пользу и удовольствие варианты коллективного времяпрепровождения. Впечатляющим показателем масштаба подобной практики является, например, тот факт, что корпоративные визиты обеспечивают 30% торгового оборота французских SPA-салонов¹³.

В отличие от описанных выше деловых культур, британская модель ведения бизнеса отмечена такими традиционными чертами, как сохранение сословной системы и влияние имперского прошлого. Соответственно, в британской организационной культуре большое внимание уделяется неформальным ритуалам и развитию межличностного общения (например, посещение клубов, совместные походы с коллегами в паб и т.д.). В результате такой системы коммуникаций в деловой жизни Британии «школьные узы» или «сеть старых приятелей» представляют собой реальную силу, роль которой особенно велика в банках, брокерских и адвокатских конторах, в министерствах и в местных деловых кругах.

На основе проведенного в рамках диссертационного исследования сравнительного анализа ритуалов в национальных бизнес-культурах, автором сделаны следующие выводы: в о-первых, что независимо от национальных, системных и социокультурных различий ритуалы как инструменты управления демонстрируют свою эффективность практически во всех деловых культурах; во-вторых, сами ритуалы могут быть в разной степени взаимосвязаны с господствующими в обществе ценностями. С одной стороны, они могут служить усилению данных ценностей (в частности индивидуализм и конкуренция усиливаются чествованием лучших, внимание к экологии – посадкой деревьев и т.д.). С другой стороны, ритуалы часто используются как некий компенсаторный механизм, добавляющий в организационную жизнь те

¹³ Мулярова Е. Хоровод для прибыли. <http://www.hr-portal.ru/article/khorovod-dlya-pribyli>.

важные аспекты, которых не хватает изначально сложившейся бизнес-культуре (в этом случае индивидуализм компенсируется интегрирующими ритуалами, а жесткая вертикаль власти спортивными мероприятиями, призванными дать возможность «низшим» на какой-то момент почувствовать себя «высшими»).

3. Исторические особенности организационной ритуализации в России

Автором выявлены исторические тенденции процесса ритуализации организационной практики в России. Данный процесс развивался диалектическим образом. Степень интенсивности данного процесса на протяжении последнего столетия крайне различна. Доказано, что в целом ритуализация организационной практики развивалась по синусоидальной траектории. Советское общество характеризовалось существованием разветвленной системы ритуалов на всех уровнях социальных взаимодействий. В 1990-е годы роль ритуалов в общественной жизни существенно снизилась, а внимание к ним со стороны субъектов управления ослабла. С начала текущего столетия организационные ритуалы вновь стали активно использоваться в отечественных компаниях, что в определенной мере было обусловлено актуализацией процессов формирования корпоративной культуры.

Советское государство, первоначально искоренявшее обычаи и ритуалы, объявившее их «патриархальными пережитками», уже в конце 1920-х - начале 1930-х годов стало широко применять обновленные, идеологически выверенные ритуалы в качестве важнейшего инструмента политики, обеспечивающего решение различных задач. Насыщая ритуалами все уровни общественной жизни, власть форсировала процесс тотальной идеологизации и унификации общества, устанавливала идейно детерминированные модели социального поведения. Сконструированная в соответствии с определенными идеологическими установками система советских ритуалов сохранялась без каких-либо значительных изменений на протяжении всей истории существования СССР. Однако общее ослабление советской системы, особенно

заметно проявившееся в последний период существования СССР, привело к выхолащиванию сути ритуалов, превращению их в некое искусственное образование. Деградация ритуалов, связанная прежде всего с дискредитацией выражаемых ими смыслов и значений, была прямым следствием общего кризиса советской системы. При этом распад СССР не означал полного исчезновения ритуалов советской эпохи, поскольку они в том или ином виде продолжали существовать и в последующие годы.

В 1990-е годы происходил отказ от коммунистического прошлого, его символики и ритуалистики, утративших связь с изменившейся реальностью. Ритуалы не только не использовались, но и сознательно предавались забвению, расценивались как знаковое явление ушедшей эпохи. «Доска почета» стала символом бессмысленности не только ритуалов как таковых, но и самого труда во имя «великих идеалов человечества» - труда, за который не могут достойно заплатить. Кроме того, у большинства предприятий и компаний не было ни средств, ни реальных возможностей для серьезной работы по формированию новой организационной культуры. Все, что не имело прямой связи с максимизацией прибыли, отбрасывалось. Только в отдельных организациях сохранялись лишь некоторые наиболее чтимые традиции и ритуалы.

В 2000-е годы существенно возросло внимание к использованию ритуалов в качестве инструментов управления. Автором выделены базовые причины такого изменения. Во-первых, у руководства организаций появились желание и возможности заниматься вопросами организационной культуры. Экономический рост снял с повестки дня вопрос о выживании для множества организаций. В условиях общей социально-экономической стабилизации начался новый этап организационной ритуализации. С некоторым замедлением в период кризиса 2008-09 годов данный процесс активно развивается и сегодня. Во-вторых, в текущем столетии Россия включилась в общий для всех стран процесс созидания корпоративных ценностей. Внимание к использованию ритуалов в качестве инструментов управления становится неотъемлемой чертой постиндустриальной стадии развития общества. Изменение условий и

интенсивности труда большинства людей, невозможность их жесткого визуального контроля, принципиальная важность их лояльности организации с точки зрения сохранения нематериальных активов – все эти и многие другие обстоятельства определили значимость организационной культуры и ритуалов как ее элемента для эффективной работы организаций.

Проведенный в рамках диссертационного исследования экспертный опрос выявил два базовых отличия современных ритуалов от тех, которые существовали несколько десятилетий назад. Первое отличие касается «масштаба» использования ритуалов. В Советском Союзе ритуалы были связаны не столько с конкретной организацией, сколько выступали в качестве интегрирующего механизма всех субъектов общественной практики, действующих в рамках единой системы. В современной России корпоративные ритуалы призваны подчеркнуть отличия организаций друг от друга. Это не всегда получается, но современные ритуалы ориентированы, прежде всего, на сплочение коллектива и формирование некой корпоративной идентичности. Второе отличие заключается в том, что эта интеграция направлена не только на сферу труда, но и в значительной мере на сферу досуга. Мнения экспертов о наиболее распространенных ритуалах в прошлом и в настоящем приведены в таблице 1. Очевидно, что среди советских ритуалов лидерство принадлежит тем, которые относятся к трудовой деятельности человека, а в современной России подавляющее большинство ритуалов связаны с досуговой сферой. Так, по результатам опроса, лидирующие позиции занимают корпоративные вечеринки и праздники.

Автором выявлена основная причина такой трансформации, которая кроется в изменении приоритетов в использовании ритуалов как средства управленческого воздействия. В советскую эпоху существовали специфические проблемы в сфере трудовой мотивации. В стране отсутствовало предпринимательство, действовала уравнительная система оплаты труда, не существовало безработицы, были крайне слабыми перспективы статусного роста человека, если он не был включен в партийную номенклатуру. Поэтому

действия руководства страны и отдельных организаций были нацелены на то, чтобы всеми возможными способами «поднять трудовой дух». В современной России базовая мотивация сотрудников экономически определена: люди боятся потерять работу и хотят много зарабатывать. Поэтому акцент явно сместился в сторону ритуалов, которые призваны привить лояльность организации и отдельному руководителю.

Табл.1. Наиболее популярные ритуалы советской эпохи и современных организаций (результаты экспертного опроса)

Ритуалы советского периода	Ритуалы в современных организациях
Субботники	Корпоративные вечеринки
Партийные, комсомольские и профсоюзные собрания	Годовщины основания фирмы
Ритуалы, связанные с социалистическим соревнованием (переходящие знамена, определение победителей и т.п.)	Юбилеи руководителей
Сбор денег на юбилеи, рождения детей, похороны и т.п.	Награждения званиями
Участие в демонстрациях	Празднования завершения проектов
Награждения званиями	Спортивные мероприятия
Вынесение на доску почета	Тренинги (тим-билдинг и т.п.)
Производственные собрания, летучки, селекторные совещания и т.п.	Конкурсы красоты

4. Особенности восприятия организационных ритуалов работниками российских компаний

С точки зрения социального управления, принципиально важным становится вопрос восприятия организационных ритуалов рядовыми сотрудниками. Если ритуал воспринимается как бессмысленное мероприятие, на котором заставляют присутствовать, его управленческий эффект минимален или весьма специфичен и понятен только высшему руководству. Поэтому в качестве экспертов были выбраны штатные сотрудники отечественных организаций, а также представительств зарубежных компаний в России, обладающие длительным стажем работы и способные в динамике оценить воздействие ритуальной практики на работу современных организаций.

Что касается понимания природы организационного ритуала как такового, то здесь наибольшее число экспертов выбрали традиционные и нейтральные определения ритуала: *«яркие символические действия, лишенные всякой цели, основанные на традициях и внешних культурных реалиях»*. Выяснилась интересная особенность восприятия ритуала как культурного феномена: в наибольшей степени ритуал у опрашиваемых ассоциировался с похоронами. На ассоциацию с менеджментом указало наименьшее количество экспертов – 15%. Как оказалось, слово «ритуал» нехарактерно для современной организационной жизни российских компаний. Несмотря на то, что очень многие действия в управлении современными организациями носят ритуализированный характер, об этом стараются не говорить.



Рис.1. Природа ритуалов, используемых в современных организациях

При этом вся совокупность наиболее распространенных в отечественных организациях ритуалов выглядит весьма эклектично. На вопрос о природе ритуалов, практикуемых в их компаниях, эксперты дали самые разнообразные ответы (См. Рис.1). В качестве лидера выступил опять-таки самый нейтральный ответ – ритуалы «традиционные, на основе разделяемых большинством людей ценностях и нормах». Однако большое число экспертов указало и на заимствование ритуалов из других культур, и на сохранение ритуалов советских времен.

Нечеткое определение целей применения ритуалов в отечественных условиях приводит к многообразию субъектов, занимающихся организацией и

проведением ритуально детерминированных церемоний и мероприятий (См. Рис.2). На первое место эксперты поставили специализированные агентства. Действительно, отрасль эвент-менеджмента в России развивается очень быстро. Однако переключившись на посредника всех вопросов, связанных с корпоративными праздниками – это не только способ привлечь специалистов, не отвлекать своих людей от работы и обеспечить более высокое качество проведения мероприятия, но также свидетельство того, что менеджмент не уделяет достаточного внимания внедрению общеорганизационных ценностей.

Несмотря на общий эклектизм в использовании организационных ритуалов, экспертами автором была выявлена весьма значимая тенденция: в целом ритуализации свойственна ориентация на развитие лояльности, а точнее, преданности руководству вообще и конкретному руководителю в частности. Эксперты отметили, в частности, что юбилей руководителя является одним из 3-х наиболее популярных в стране ритуализированных торжеств. Более того, на вопрос о том, повлиял ли руководитель на практику внедрения или отказа от ритуалов, 72% опрошенных ответили утвердительно. При более детальном анализе результатов исследования выявилась интересная закономерность: чем выше возраст руководителя, тем более значимы его юбилей и дни рождения в качестве ритуальных церемоний организации. Большинство возрастных руководителей начинали свою трудовую, а часто и управленческую деятельность в советскую эпоху, но тогда только очень немногим членам элиты было позволено публично отмечать свои юбилеи. Сегодня в рамках различных бизнес-структур, как, впрочем, и государственных учреждений, такие празднования становятся, чуть ли не основой формирования организационной культуры.

Интересно, что на вопрос о том, кто должен заниматься формированием организационной культуры и ритуалов компании, только 22% экспертов указали на руководителя. Это был второй по популярности ответ, но все же наибольшее количество экспертов отметило, что к этому должны быть привлечены все сотрудники. Косвенно это свидетельствует о том, что роль

руководителя в формировании современной организационной системы ритуалов явно завышена.

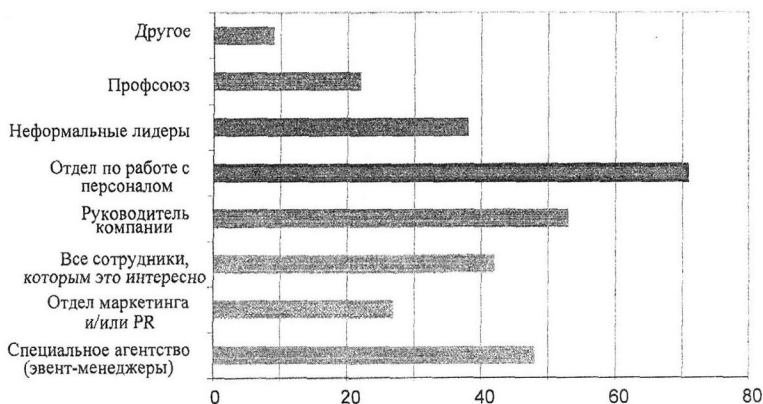


Рис.2. Субъекты, устраивающие традиционные мероприятия в организациях

В диссертационном исследовании показано, что, наряду с позитивными аспектами ритуализации организационной практики, важнейшим стимулом в использовании ритуалов является стремление к воспитанию конформизма, блокированию способности критически оценить свое положение в организации, заявить о своих правах. Многократно славословия руководителя и его достижения, работник организации постепенно проникается уверенностью в правильности своей жизненной стратегии, в невозможности ничего изменить, в предопределенности своего существования.

Заключение

Для эффективного использования ритуалов как инструмента управления отечественными организациями автором предложено создать целостную систему принципов организационной ритуализации, которая позволила бы избегать непродуманных заимствований, организационных противоречий и непонимания со стороны персонала. Данная система должна ориентироваться, во-первых, на активное задействование значительной части работников в разработке и совершенствовании ритуалов организации. Роль руководителя

может быть при этом снижена и сведена к общей поддержке и определению ценностных приоритетов. Во-вторых, ритуалы должны быть вписаны в систему ценностей организационной культуры, при этом их различные виды не должны противоречить друг другу. Необходимо, преодолевать сложившийся «крен» в сторону использования интеграционных ритуалов, связанных с проведением досуга. В-третьих, из обозначенных выше принципов следует, что процесс ритуализации не нужно целиком «перепоручать» посредникам: консультантам и эвент-менеджерам. Они могут привлекаться только для выполнения конкретных функций по организации определенных ритуализированных мероприятий. Не следует также замыкать создание и изменение ритуалов в рамках какого-либо подразделения (например, отдела управления человеческими ресурсами), более эффективной представляется ситуация широкого участия всего коллектива или основной его части в данных процессах. В-четвертых, система организационных ритуалов должна способствовать развитию связей с представителями других организаций. Привлечение различных стейкхолдеров – представителей поставщиков и клиентов, местных властей и иных организаций – позволит ослабить тенденцию к восхвалению руководителей и создаст потенциал развития сетевых отношений вокруг организации. Наконец, в-пятых, желательно регулярно иметь обратную связь относительно восприятия ритуалов рядовыми сотрудниками организации. Точно так же, как и система приказов, лишенная обратной связи, обязательно дает сбой, система ритуалов нуждается в постоянном мониторинге, позволяющем диагностировать отношение к ней и выявлять причины критических оценок тех или иных видов ритуальных действий.

Соблюдение данных принципов, несомненно, способно оптимизировать использование ритуалов в жизни отечественных организаций и послужить основой для их превращения в действенный инструмент управления социальными процессами на корпоративном уровне.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

Статьи, опубликованные в ведущих рецензированных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации:

1. Архангельская Л.С. Значение ритуала в управлении организацией// Социология. – 2010. – №2. – 0,6 п.л. С. 145-150.
2. Архангельская Л.С. Организационный ритуал и его связь с основными функциями управления// Социология. – 2011. – №1. – 0,15 п.л. С. 140-142.
3. Архангельская Л.С. Диалектика свободы и ограничения в организационном ритуале// Этносоциум и межнациональная культура.- 2011. – №3 (35). – 0,8 п.л. С. 62-70.
4. Архангельская Л.С. Трансформация ритуалов: от первобытных до современных// Человек и труд. – 2011. – №4. – 0,6 п.л. С. 66-68.
5. Архангельская Л.С. Ритуал как составная часть организационной структуры// Проблемы теории и практики управления. – 2011. – №5. – 0,6 п.л. С. 57-62.

Статьи в других научных изданиях:

6. Архангельская Л.С. Организационные ритуалы: значение и функции// Материалы международного молодежного научного форума «Ломоносов-2010». М.: МАКС Пресс. – 2010. – 0,12 п.л.
7. Архангельская Л.С., Ильина Г.Н. Организационные ритуалы как необходимый компонент системы управления организацией// Материалы VI Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения». М.: МАКС Пресс. – 2010. – 0,15 п.л.
8. Архангельская Л.С. Традиции и ритуалы как базовые основания организационной культуры эффективной организации (понятие, значение, типология)// Актуальные проблемы экономической социологии. М.: КДУ. – 2011. – Выпуск №12. – 1,3 п.л. С. 113-128.

9. Архангельская Л.С. Традиции и ритуалы как основа власти в успешной организации// Материалы международного молодежного научного форума «Ломоносов-2011». М.: МАКС Пресс. – 2011. – 0,15 п.л.

Напечатано с готового оригинал-макета

Издательство ООО "МАКС Пресс"

Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г.

Подписано в печать 01.02.2012 г.

Формат 60х90 1/16. Усл.печ.л. 1,0 Тираж 100 экз. Заказ 035.

Тел. 939-3890. Тел./Факс 939-3891.

119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова,
2-й учебный корпус, 527 к.