

# ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Добавил(а) Социология  
01.09.10 21:49 -

---

*На правах рукописи*

Логвинов Анатолий Михайлович

# ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Добавил(а) Социология  
01.09.10 21:49 -

---

## ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

### КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ

#### ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX – НАЧАЛЕ XXI ВВ.

Специальность 22.00.06 – социология культуры,

духовной жизни

## АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

доктора социологических наук

# ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Добавил(а) Социология  
01.09.10 21:49 -

---

Красноярск – 2007

Работа выполнена на кафедре социологии

# **ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Добавил(а) Социология  
01.09.10 21:49 -

---

Сибирского федерального университета

**Научный консультант:** доктор социологических наук, профессор

**Немировский Валентин Геннадьевич.**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор

**Растов Юрий Ефимович;**

доктор социологических наук, профессор

**Невирко Дмитрий Дмитриевич;**

доктор социологических наук, профессор

**Новокрещенов Александр Васильевич.**

**Ведущая организация:** Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет.

Защита состоится 6 ноября 2007 г. в 9.30 на заседании диссертационного совета Д 212.005.02 при Алтайском государственном университете по адресу: 656049, г. Барнаул, пр. Ленина, 61.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Алтайского государственного университета

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » сентября 2007 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета Дегтярев С.И.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность проблемы исследования.** Организационная культура западного менеджмента изначально базировалась на индивидуализме, ставящем личные интересы выше потребностей совместного бытия, материальную сторону жизни выше духовной и порождавшем специфичный механизм социального взаимодействия – социальный конфликт. Но в эпоху современного постиндустриализма она

*вынуждена*

все больше ориентироваться на значимость человеческого капитала, демонстрировать опору на ценности добровольного коллективного взаимодействия собственников, предпринимателей, наемного персонала («философию общей судьбы»), с помощью системы социального партнерства гармонизировать социально-трудовые отношения. Целерациональное поведение участников социально-трудовых и экономических отношений все больше сочетается с ценностно-рациональным, общинным, а привычный в эпоху индустриализма универсализм – с элементами партикуляризма, специфичность – с диффузностью. В этих изменениях организационной культуры можно усмотреть многие подходы, присущие организационной культуре предприятий СССР второй половины XX в. Напротив, в



постсоветской России, несмотря на декларируемую реформистскую ориентацию российского менеджмента с его попытками внедрения западноевропейской системы организации и управления производством, управленческая культура топ-менеджмента восприняла и навязывает наемному персоналу базовые ценности и пороки эпохи раннего индустриализма. А это – механистичность организационных структур и отношений, приверженность упрощенным мотивационным стратегиям (метод «кнута и пряника»), отчуждение наемного персонала от руководителей (высокая дистанция власти), игнорирование социальной справедливости в оплате труда, невнимание к условиям работы и технике безопасности и т.п. Причем, это происходит в период системного кризиса, когда «консервируется» депрессивное состояние массового сознания, парализуется выработка достижительных жизненных стратегий, идет ухудшение социальной экологии, распространяются смысложизненные ориентации и поведенческие архетипы, свойственные эпохе ранней цивилизации. Жизненное и социокультурное пространство организаций становится крайне неудобным для развития жизненных сил и лишается благоприятных условий проявления субъектности человека труда, превращающегося в объект манипуляций, «функцию» производственного механизма, унифицированную его «деталь». Но декларирование стремлений к высоким технологиям и социально-экономической эффективности в условиях организационной культуры раннего индустриализма консервирует отставание России от стран с высоким уровнем социально-экономического развития и качества жизни населения. Наряду с этим происходит ломка глубинных архетипичных основ личности, теряющей свою культурную идентификацию, связь с национально-культурным характером и традициями, выработанными тысячелетней эволюцией, происходит истощение жизненных сил – психических, социальных и физических. Т.о., положительный опыт управления организационной культуры на крупных промышленных предприятиях СССР является востребованным в современной России, а исследование основных тенденций развития этой культуры – актуальным.

**Степень разработанности проблемы.** В отечественной социологии различные аспекты социального развития промышленных предприятий, формирования и трансформации ценностно-мотивационной сферы работников рассматривались в трудах Н.А. Аитова, В.Г. Афанасьева, В.Х. Беленького, Ф.М. Бородкина, В.И. Герчикова, В.В. Дряхлова, В.С. Дудченко, А.К. Зайцева, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомыслова, В.Н. Иванова, А.М. Кацвы, С.В. Калашникова, А.И. Кравченко, В.С. Магуна, Г.А. Монусовой, Е.Б. Мостовой, Н.Ф. Наумовой, Г.В. Осипова, В.И. Патрушева, В.Г. Подмаркова, А.И. Пригожина, В.В. Радаева, Р.В. Рывкиной, А.Л. Свенцицкого, М.В. Удальцовой, С.С. Файнбурга, В.В. Фролова, Д.О. Чуракова, В.М. Шаленко, О.И. Шкаратана, В.В. Щербины, В.А. Ядова и др.

Теоретико-методологические и эмпирические исследования социокультурных феноменов отражены в работах А.Н. Алексеева, С.А. Белановского, Ю.М. Борева, А.Ш. Викторова, С.И. Григорьева, П.С. Гуревича, Л.Д. Деминой, Л.М. Дробижевой, С.Н. Иконниковой, Е.П. Ильина, Л.Г. Ионина, Л.П. Куксы, Л.Н. Когана, Н.И. Лапина, Ю.А.

Левады, Д.Д. Невирко, В.Г. Немировского, В.Б. Ольшанского, Ю.Е. Растова, Ж.Т. Тощенко, З.И. Файнбурга и др.

Особенности трансформаций культуры в условиях постсоветского «транзитивного общества» отражены в работах Е.А. Аверченко, А.Н. Богаевской, А.А. Булыгина, Л.Г. Бызова, Н.М. Воловской, Л.А. Гордона, Е.Н. Даниловой, И.Г. Дубова, А.А. Дубровина, А.В. Ефремова, Ю.П. Ивонина, Э.В. Клопова, В.С. Клейменова, И.В. Кондакова, Л.П. Куксы, Е.Б. Мостовой, В.В. Петухова, В.М. Розина, Е.В. Руденского, Т.Г. Стефаненко, Е.А. Тюгашева, М.В. Удальцовой, А.Я. Флиера, Ю.Б. Фигуровской, И.Г. Яковенко, В.А. Ядова и др.

С позиций неклассических и постнеклассических подходов анализируют проблемы культуры ученые Алтайской школы неовиталистской социологии С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, Л.Д. Демина, А.В. Иванов, О.Т. Коростелева, Е.А. Попов, Ю.Е. Растов, Т.А. Семилет, А.С. Фролов, универсального подхода – В.Г. Немировский, Д.Д. Невирко, интегральной социологии – Л.П. Кукса.

Исследования проблем формирования и изменения организационной культуры выполнены в работах В.К. Белолипецкого, А.О. Блинова, Н.Г. Веселовой, Н.Е. Гончаровой, Л.Д. Гительмана, И.В. Грошева, П.В. Емельянова, Н.Н. Зарубиной, А.Н. Занковского, С.А. Липатова, Э.А. Капитонова, А.И. Кравченко, М. Магуры, В.И. Маслова, В.Г. Макеевой, Л.Г. Павловой, Б.Д. Парыгина, А.А. Русалиновой, Т.Н. Персиковой, А.А. Погорадзе, С.К. Рощина, Ю.Г. Семенова, Т.О. Соломанидиной, В.А. Спивака, В.В.Томилова, Ж.Т. Тощенко, И.И. Тюриной, Е.Л. Шершнева, П.Н. Шихирева, Н.И. Шаталовой, В.М. Юрьева и др.

Теоретическим и практическим аспектам формирования и изменения организационной культуры западного индустриального и постиндустриального общества посвящены работы известных зарубежных ученых Р. Акоффа, У.Бенниса, Р. Блейка, С. Гирца, Е. Гофмана, Ф. Клакхона, А. Кеннеди, К. Камерона, Р. Куинна, Р. Киллмана, К. Левина, М. Марка, Д. Макгрегора, Дж. Мерсье, М. Морана, В. Оучи, Дж. Пфедффера, В. Сате, Л. Смирчича, Ф. Строббека, Дж. Тернера, Т. Парсонса, Т. Петерса, К. Пирсона, Р. Рюттингера, Р. Уотермана, Б. Уилкинсона, Р. Фроста, Г. Хофштеда, П. Харриса, Э. Шейна, М. Элвессона, А. Этциони и др.

Явное усиление внимания отечественных социологов со второй половины 1990-х гг. к

изучению радикальных социально-экономических преобразований, новых правил и практик социально-трудовых взаимоотношений тем не менее пока не дает необходимых ответов на многие актуальные вопросы теоретического и прикладного характера. Исследования чаще всего ведутся в рамках классических подходов социологической науки, а в последнее время – и новых сетевых концепций социокультурного пространства (М. Кастельс, П. Штомпка и др.). Вместе с тем в исследованиях организационной культуры недостаточно используются социогенетическая компонента, сочетание социогенетического и социально-исторического подходов, недостаточно результативны исследования преемственности культурных традиций в реформируемых обществах. Слабо исследованы указанные проблемы с позиций неклассических и постнеклассических научных теорий – универсальной, виталистской, диатропической познавательных моделей, синергетики, открывающих новые возможности методического обеспечения теоретических и прикладных задач формирования и изменения культуры организаций.

**Суть характеризуемой проблемы** состоит в том, что в последние полтора десятилетия спонтанно сложившаяся организационная культура усугубляет ситуацию кризисности отечественной экономики и всей системы социально-трудовых отношений в организациях, которые представляют из себя механистичное, неразвитое жизненное пространство, препятствующее реализации жизненных сил наемных работников и ведущее к их деградации, редуцирующее базовые социальные отношения, индивидуально-личностную и социальную субъектность человека. Назрела объективная потребность в серьезных изменениях данного типа организационной культуры, в том числе, – в разработке мер социальной логотерапии, связанных с преодолением сложившихся аномалий в биопсихосоциальных изменениях личности наемных работников производственных коллективов. Но классические научные подходы в исследованиях и разработке необходимых теоретических оснований для изменений в данной сфере не позволяют это сделать достаточно продуктивно. Их требуется сочетать с неклассическими, постнеклассическими теоретическими подходами, обеспечивающими системный социологический кросс-культурный анализ особенностей организационной культуры российских промышленных предприятий как социокультурных комплексов, разработку новых подходов в методическом обеспечении исследований культуры организаций, управленческих практик и рекомендаций, учитывающих необходимость минимизации деструктивных и максимизации конструктивных последствий социальных процессов «перестройки», с выборочным использованием теоретических положений и практик формирования организационной культуры постиндустриального Запада и отечественного культурного наследия.

**Объект диссертационного исследования** – организационная культура крупных промышленных предприятий России как социальный феномен в XX – начале

XXI

вв.

**Предмет диссертационного исследования** – основные тенденции изменения организационной культуры крупных промышленных предприятий России в

XX

– начале

XXI

вв.

**Цель диссертационного исследования:** выявить основные тенденции изменения организационной культуры крупных промышленных предприятий России в

XX

– начале

XXI

вв. и разработать рекомендации

по совершенствованию методологического и методического обеспечения решения прикладных задач по формированию и изменению организационной культуры промышленных предприятий в условиях постреформенной стабилизации и перспективной модернизации социально-экономического развития России.

## **Задачи исследования:**

1. Выявить и описать основные социологические подходы в исследовании организационной культуры как социального феномена социокультурного пространства организаций.

2. Определить основные особенности российской культуры – хозяйственной, трудовой, организационной – их взаимосвязь и детерминацию в формировании и изменении организационной культуры предприятий.

3. Исследовать общую социально-культурную ситуацию на промышленных предприятиях СССР и выявить факторы влияния на массовое сознание, социальное самочувствие, социальную субъектность работников крупных промышленных предприятий.

4. Охарактеризовать особенности социальных технологий и практик формирования и изменения организационной культуры крупных промышленных предприятий в 1960–1980 гг.
5. Установить взаимосвязь особенностей организационной культуры с характеристиками производственной организации как особой «экосистемы» и специфичным жизненным пространством и «менеджментом советского типа».
6. Выявить особенности социально-культурной ситуации предприятий России 1991–2005 гг. в качестве факторов внешней среды, детерминирующей изменения организационной культуры предприятий.
7. Исследовать процессы и виды трансформаций организационной культуры промышленных предприятий России постсоветского периода.
8. Выявить взаимосвязь между разновидностями «менеджмента постсоветского типа», спецификой жизненного и социокультурного пространства и организационной культурой крупных промышленных предприятий постсоветского периода.
9. Проанализировать роль лидеров – руководителей и менеджеров в формировании и изменении организационной культуры промышленных предприятий постсоветского периода.
10. С позиций диатропического подхода выявить и сопоставить *базовые характеристики* и тенденции эволюции организационной культуры предприятий индустриального и постиндустриального Запада с характеристиками советской организационной культуры и тенденциями ее трансформации в постсоветский период с учетом особенностей соответствующего социокультурного пространства.
11. Выделить подходы и практики, обладающие возможностью адаптации к российским

условиям в начале XXI в., в основных теоретических концепциях, подходах и методах формирования и изменения организационной культуры в рыночной культуре Запада.

12. Проанализировать с позиций универсального подхода существующие в социологии концепции, социальные практики и технологии формирования и изменения организационной культуры предприятий России в сходных конкретно-исторических условиях.

13. Разработать рекомендации по совершенствованию основ методического обеспечения прикладных задач, связанных с исследованиями организационной культуры предприятия и развитием концептуальных подходов к практическому осуществлению ее формирования и изменений в современных российских условиях с использованием возможностей универсального подхода и социологии витализма.

**Гипотеза-основание.** Недостаточность классических социологических теорий в анализе организационной культуры в современных условиях может быть преодолена использованием универсальной парадигмы, социологии витализма, диатропической познавательной модели. Использование эвристических возможностей универсальной парадигмы и теории жизненных сил, по-видимому, позволяет переосмыслить концепции и опыт современных трансформаций организационной культуры крупных промышленных предприятий России и предложить рекомендации по совершенствованию методологии и методики социологических исследований процессов формирования организационной культуры.

### **Гипотезы-следствия:**

1. Национально-культурные особенности и традиции хозяйственной практики в эволюции российского общества, отличающиеся от культуры Запада, предполагают существенные затруднения с простым копированием его организационной культуры в современных условиях.

2. Базисные ценности советского государства и механизм централизованного управления социально-экономическим развитием в определенной степени влияли и на развитие социальной субъектности и жизненных сил работников производственных

предприятий.

3. Во второй половине XX в. в СССР для всех крупных промышленных предприятий с помощью типовых социальных технологий создавалась организационная культура, в основном соответствовавшая базисным ценностям славянской культуры и мобилизационному типу советской экономики.

4. Существует определенная взаимосвязь между спецификой организации жизненного и социокультурного пространства, особенностями управления («менеджмента советского типа») и организационной культурой крупных промышленных предприятий СССР.

5. Радикальное разрушение советского общества, его основных базисных ценностей в постсоветский период предопределило распад типовой организационной культуры в изменившемся жизненном пространстве предприятий как особых «экосистем» и резкое снижение жизненных сил наемных работников.

6. В условиях системного кризиса постсоветского периода организационная культура предприятий теряет свою целостность и спонтанно преобразуется в набор субкультур, не содержащих цели внутренней интеграции и положительного влияния на развитие жизненных сил и социальной субъектности человека.

7. С исчезновением коммунистической идеологии содержательные характеристики «менеджмента постсоветского типа», жизненного и социокультурного пространства организаций и организационной культуры всецело базируются на инструментальных ценностях целерациональной организации и механистичности социально-трудовых отношений.

8. В процессе преобразования жизненного и социокультурного пространства организаций и прежней советской организационной культуры во множественные разновидности в «слабом» государстве главную роль должны играть руководители – лидеры организаций, как сильные «ресурсосодержащие агенты» социальных изменений.

9. Базовые характеристики организационной культуры предприятий постиндустриального Запада содержат ряд культурных форм и особенностей их социального потенциала, в определенной мере присущих организационной культуре СССР второй половины XX в., но в то же время базовые характеристики организационной культуры российских предприятий постсоветского периода в значительной степени соответствуют культуре раннего западного индустриализма.

10. Из совокупности теоретических концепций, подходов и методов формирования и изменения организационной культуры, разрабатываемых применительно к современным индустриальным и постиндустриальным западным организациям для практического использования в российском транзитивном обществе может быть рекомендована лишь их определенная часть.

11. Создаваемые в России в рамках преимущественно классических социологических и организационных теорий методики, нацеленные на исследование, формирование и изменение организационной культуры, носят некомплексный характер и не могут претендовать на целостные методологии.

12. Проблемы формирования и изменения организационной культуры крупных российских промышленных предприятий могут быть исследованы с необходимой полнотой и глубиной лишь в комплексе с исследованиями самой организации как социокультурного комплекса и особенностями менеджмента.

### **Теоретико-методологические основы исследования:**

– основные принципы системного подхода к анализу социальных явлений и процессов, сформулированные И.В. Блаубергом, А.А. Богдановым, Л. фон Берталанфи, И. Валлерстайном, М. Вебером, Э. Гидденсом, А.А. Давыдовым, В.Н. Садовским, П.А. Сорокиным, Т. Парсонсом, Э.Г. Юдиным и др.;

– принципы исследования организации и самоорганизации, социального управления в социальных системах, изложенные в работах А.А. Богданова, Ч. Бернарда, Д.М. Гвишиани, С.А. Баркова, Т. Бернса, В.В. Васильковой, М. Вебера, А.А. Давыдова, Л. Гьюлика, Т.И. Заславской, А.И. Кравченко, Н.И. Лапина, Р. Мертон, Дж. Муни,



В.Г. Немировского, А.В. Новокрещенова, Т. Парсонса, И.В. Прангишвили, А.И. Пригожина,  
Г. Спенсера,  
Ф.У. Тейлора, Л. Урвика, А. Файоля, В.И. Франчука, М. Фуко, П. Штомпки, В.В. Щербины,  
У. Эшби, В.А. Ядова;

– теоретическая концепция социологии неовитализма в исследовании жизненных сил человека и общества, основанная С.И. Григорьевым, Л.Г. Гусляковой, Л.Д. Деминой, Ю.Е. Растовым и др.;

– теоретические взгляды на российское транзитивное общество и его культуру, содержащиеся в работах Л.Г. Бызова, Н.М. Воловской, А.Г. Здравомыслова, Ю.П. Ивонина, Л.П. Куксы,  
Е.Б. Мостовой, В.Г. Немировского, Т.Г. Стефаненко, М.В. Удальцовой,  
И.Г. Яковенко, В.А. Ядова и др.;

– мотивационные теории и концепции организационного поведения Г. Блумера, Ф. Герцберга, А. Гоулднера, С.И. Григорьева, Е. Лаулера, А. Маслоу, Д. МакГрегора, К. Маркса, Дж. Г. Мида, Т. Парсонса, В.В. Подмаркова,  
М. Пэтчена, Н. Смелзера, Ж. Т. Тощенко, З. Фрейда, Х. Хекхаузена, Дж. Хоманса, И. Эндрюса, В. А. Ядова;

– теоретические концепции и подходы в исследовании хозяйственной и организационной культуры, изложенные в работах М.Я. Боброва, М. Вебера, Н.Н. Зарубиной, Л.Г. Ионина, К. Камерона, Р. Куинна, А. Кеннеди, А. Кребера, К. Клакхона, Н.И. Лапина, В. Оучи, Р.В. Рывкиной, В. Сате, В.С. Спиркина, В.С. Степина, Ж.Т. Тощенко, Г. Хофштеда, Э. Шейна, М. Элвессона и др.

– теоретические положения интегральной социологии Л.П. Куксы о взаимосвязи материальности и одухотворенности природных факторов, постнеклассической универсальной теории В.Г. Немировского, Д.Д. Неви́рко по социализации и структуре личности.

### **Методы исследования.**

**1. Общенаучные:** абстрагирование, анализ и синтез, классификация, моделирование; идеографический и номотетический методы; кросс-культурное сравнение;

**2. Методы сбора и анализа эмпирических данных:** анализ документов; включенное наблюдение, анкетный опрос, интервьюирование, психодиагностирование; методы анализа данных: методы статистических группировок, корреляционный, факторный, кластерный.

**Информационно-источниковую базу исследования** составили Конституции СССР и России, законодательные, нормативные, регламентирующие документы, статистические данные, научные публикации периодов 1960–1980 и 1990–2005 гг.

*Эмпирическая база исследования* представлена:

а) данными анализа особенностей организационной культуры и социальных механизмов ее изменения на Красноярском алюминиевом заводе (1995–1998 гг.) по сопоставимым методикам:

– результатами анализа групповой динамики и коллективизма (n = 1870 чел.);

– результатами изучения культуры труда и мотивационной сферы (n = 910 чел.);

– результатами исследования организационной культуры по методу Г. Хофштеда (n=1660 чел.);

– результатами изучения культуры взаимодействия рабочих с низовым менеджерским составом (n = 460 чел.);

– результатами анализа инновационной активности работников (n = 6000 чел.);

– результатами исследования степени доверия линейного персонала к руководству предприятия и функциональным службам (n = 1600 чел.);

– результатами исследования управленческой культуры и основных профессионально важных качеств линейных руководителей (n=160 чел.);

б) результатами многолетнего включенного наблюдения за процессом социального планирования и проведения социальных экспериментов, выполненных диссертантом на Красноярском алюминиевом заводе в 1967–1980 гг.;

в) результатами социологического исследования проблем развития социального партнерства в Красноярском крае в 2001–2002 гг. (n=1087чел.);

г) материалами мониторинга социально-трудовых отношений и развития социального партнерства, уровня жизни населения Красноярского края в 1998–2004 гг. (59 городов и районов края).

### **Основные результаты исследования и их научная новизна:**

1. Впервые выполнен кросс-культурный анализ организационной культуры и ее трансформации на предприятиях России за пятьдесят лет с использованием универсального подхода и теории жизненных сил.

2. Предложена авторская трактовка понятий «организационная культура», «производственная организация» и «менеджмент» с использованием универсального подхода и концепции жизненных сил.

3. Выявлена и исследована динамика основных условий и факторов российского социума 1960–1980 гг. – политических, социально-экономических и национально-культурных, оказывавших влияние на формирование типовой организационной культуры крупных промышленных предприятий.

4. Описан механизм социальной технологии формирования и изменения однотипной организационной культуры крупных промышленных предприятий в СССР.

5. С помощью диатропической познавательной модели доказана правомерность именованного управления производственной организацией периода 1960–1980-х гг. «менеджментом советского типа», которому органично соответствовала модель организационной культуры данного периода.

6. Исследованы особенности социокультурной ситуации организаций постсоветского периода, описаны факторы влияния внешней среды на качественные изменения в сфере формирования новой организационной культуры.

7. Проанализированы основные особенности трансформации однотипной организационной культуры советского периода во множественные формы на фоне трансформации самих организаций, возникновения разновидностей «менеджмента постсоветского типа» – «культуры начальников» и «культуры подчиненных».

8. С позиций диатропического подхода сопоставлены основные базовые характеристики организационной культуры постиндустриального Запада и характеристики постсоветской организационной культуры.

9. Проанализированы основные теоретические концепции, подходы и методы исследования организационной культуры и рекомендации зарубежных ученых по ее формированию и изменению, выделены из них подходы и практики, обладающие потенциальной возможностью адаптации к современным российским условиям.

10. С позиций универсального подхода выявлена недостаточность концептуальных разработок, методов и рекомендаций российских ученых и специалистов по методическому обеспечению формирования и изменения организационной культуры предприятий, в условиях постреформенной стабилизации и перспективной модернизации социально-экономического развития России.

11. С учетом принципов универсального подхода разработаны рекомендации по совершенствованию научно-методического обеспечения задач, связанных с необходимостью формирования и изменения организационной культуры российских предприятий в современных условиях, включающие:

1) методику *социокультурного модульного анализа крупной производственной организации на основе минимального универсума;*

2) *комплексную оценочную методику «Менеджер»* по выявлению наборов основных профессионально-важных качеств (ПВК) и особенностей профессиональной самореализации менеджеров производственных организаций, определению форм и методов их совершенствования применительно к требованиям успешной работы в условиях рыночной экономики;

3) *набор «основных внутрифирменных ценностей организации»* как важный аксиологический социально-культурный базис трансформирующейся организационной культуры российских предприятий, учитывающий особенности менталитета, объективную необходимость ресоциализации и потребности персонала организации в приемлемой идеологии, духовной и моральной «опоре»;

4) *«Рекомендации по системе воспроизводства трудовых ресурсов в субъекте РФ»*, направленные на создание благоприятных условий внешней среды, влияющей на трансформации организационной культуры предприятий.

### Положения, выносимые на защиту:

1. В авторской понятийной трактовке категория «организационная культура», традиционно рассматриваемая с позиций классических научных теорий, существенно дополняется представлениями с позиций универсальной теории и концепции жизненных сил.
2. Государственная идеология и централизованное управление предопределяли объективную необходимость формирования однотипной организационной культуры во всех крупных производственных организациях.
3. Организационная культура крупных предприятий в 1960–1980-х гг. формировалась методами унифицированных, идеологизированных социальных технологий; к концу 1980-х гг. перестала быть «сильной» и трансформировалась в «слабую» под воздействием бифуркационных импульсов в изменяющемся, самоорганизующемся социуме.
4. С позиций диатропической познавательной модели правомерно именовать управление производственной организацией в 1960–1980-х гг. «менеджментом советского типа», которому соответствовала типовая организационная культура.
5. Развал СССР и специфика социально-культурных и других условий транзитивного общества постсоветской России предопределили глубокие деформации организационной культуры предприятий на основе различных управленческих стратегий руководителей предприятий и трансформации самих организаций как социокультурных пространств. Возникают разновидности «менеджмента постсоветского типа».
6. С начала 1990-х гг. общая для всех предприятий «социалистическо-демократическая» организационная культура дифференцируется на два уровня: «бюрократическо-технократическую» субкультуру представителей высшей администрации, сильных ресурсосодержащих агентов социальных изменений, носителей смысложизненных ориентаций «обладание», и «субкультурную смесь» остального наемного персонала с его ориентациями на стратегию «выживание» и находящегося в ситуации отчуждения. Самоорганизация социального порядка происходит на

микроуровнях (в социокультурном пространстве организаций) без участия «идеологической машины» государства.

7. Теоретические разработки и практические рекомендации ученых и специалистов Запада для целей формирования и изменения организационной культуры в условиях транзитивного российского общества могут быть используемы лишь частично и избирательно, поскольку разработаны применительно к иным национально-культурным особенностям общества.

8. Методические разработки российских ученых, базирующиеся на классических теориях и предлагаемые для формирования и изменения организационной культуры, нуждаются в существенных дополнениях с учетом эвристических возможностей неклассических и постнеклассических научных подходов.

9. С позиций диатропического подхода в постиндустриальном развитии Запада выявляются тенденции гуманизации менеджмента, и соответственно, организационной культуры, приобретающие ряд черт, аналогичных коллективистской организационной культуре предприятий СССР. Напротив, на предприятиях постсоветской России спонтанно возникает организационная культура, свойственная периоду ранней индустриализации Запада.

10. Организация может рассматриваться с разных точек зрения и комплексно: как *социокультурное пространство*, а одновременно с этим и как единый *культурный комплекс*, состоящий из *культурных форм* и системных связей между ними, обладающих *культурным потенциалом* (семантическим и социальным), как «пространство» с наличием ментального комплекса, коллективного сознания.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** обеспечивается теоретико-методологической основой исследования, адекватной цели и задачам исследования, системным характером исследования основных категорий и понятий, использованием валидных методов сбора и анализа данных, представительной

информационной базой.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** состоит в том, что результаты исследования позволяют расширить научно-теоретические представления ученых и специалистов-управленцев о социальном феномене организационной культуры и его взаимосвязи с особенностями менеджмента как культурного комплекса социума, применительно к изменяющейся внешней и внутренней среде (жизненному и социокультурному пространству) производственных организаций России. Материалы исследования способствуют расширению представлений об особенностях новых научных подходов – постнеклассического универсального, социологического неовитализма, диатропической познавательной модели в развитии методологии системного социокультурного организационного анализа крупного промышленного предприятия.

Теоретические и прикладные аспекты диссертационного исследования могут быть использованы при разработке внутриорганизационных документов предприятий (миссии, кодексов организационного поведения), при формировании и изменении организационной культуры, стратегии и политики управления персоналом, оценочных методик для исследования профессионально важных качеств менеджеров. Это должно способствовать повышению эффективности управления организациями и преодолению кризисных явлений в российской экономике.

Материалы диссертационной работы могут найти применение в учебном процессе образовательных учреждений.

**Апробация работы** осуществлена посредством практического использования положений диссертации в системе управления персоналом ОАО «Красноярский алюминиевый завод» в 1990-х гг., в организационно-методическом обеспечении развития социального партнерства на предприятиях городов и районов Красноярского края в 1998–2004 гг., а также в социально-экономическом планировании развития Красноярского края до 2010 г.

Взгляды и позиции автора по теме исследования изложены в 41 научной и учебно-практической работе, в том числе в 21 монографиях и учебных пособиях, общим объемом 296,2 печатных листов. Основные положения диссертации докладывались в 1998–2005 гг. на научных конференциях, в том числе неоднократно: в Красноярске –



«Региональные социологические школы на пороге XXI века» (теоретические семинары); в Новосибирске – «Опыт работы по регулированию трудовых отношений в Сибирском федеральном округе» (международный российско-японский семинар); в Барнауле – «Управление человеческими ресурсами: регион, территория, организация» (международная научно-практическая конференция); в Иркутске – «Байкальский экономический форум»; в 1998–2004 гг. – на красноярских краевых информационно-методических семинарах и совещаниях работников органов местного самоуправления.

Полученные результаты исследования и разработки используются автором в преподавательской деятельности в Красноярском государственном университете, в Красноярской государственной архитектурно-строительной академии. Они также использовались преподавателями ряда вузов Сибири (Красноярск, Барнаул, Кемерово, Томск, Тюмень).

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, четырех глав (14 параграфов), заключения, библиографического списка из 327 источников и 4 приложений. Текст включает 411 страниц, 13 таблиц, 21 рисунок.

### ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обоснована актуальность темы, охарактеризована степень ее разработанности, сформулированы цели, задачи, гипотезы, новизна, научная и практическая ценность, формулируются положения, выносимые на защиту.

**В главе 1 «Теоретико-методологический анализ организационной культуры как социального феномена»** с позиций классических и постнеклассических социологических теорий и позиций рассмотрены основные концепции и взгляды на организационную культуру как социальный феномен, в комплексе с представлениями об организации и менеджменте как культурных комплексах социума.

**В первом параграфе «Анализ категории культуры в социологической науке»** диссертант обращает внимание на основные социально-философские и

социологические подходы в понимании культуры. Наряду с традиционными подходами рассматриваются особенности социализации личности как деятельностного самоотождествления человека с социальной средой в единстве ее природных, социальных, духовных связей и элементов.

Приводятся понятия культуры: духовной – в качестве совокупности культурных форм, ориентированных главным образом на выработку знаний, ценностей, идеалов (она больше всего страдает от социальных катаклизмов, что и наблюдается в ситуации рыночных реформ в России; материальной культуры); социальной культуры (социальных отношений), определяемой ценностями, идеалами, регулятивами, обуславливающими поведение людей в обществе и их социальные взаимоотношения; культуры нравственной, имеющей два основных аспекта – ценности и регулятивы, опирающиеся на понятия «нравственность», «мораль», «этика» (в постперестроечной России проблемы упадка нравственности и духовной культуры весьма актуальны); политической культуры – как совокупности регулятивов и ценностей, образцов поведения, определяющих участие людей в политической жизни. Раскрываются также понятия культуры экономической как структуры механизмов взаимодействия экономического сознания и мышления, регулирующих участие индивидов и социальных групп в экономической деятельности; технологической как культуры исполнения; культуры хозяйственной и трудовой как системы ценностей, смыслов, знаний, традиций, обеспечивающих мотивацию и регуляцию хозяйственной (производственной и др.) деятельности. Слабость «срединного», повседневного уровня хозяйственной культуры России советского периода (мобилизационный характер) означала обязательную смену энтузиазма и штурмовщины периодами спада, предопределяла экстенсивный характер экономики. Труд, коллективизм рассматриваются как фундаментальные базовые ценности хозяйственной и организационной культуры досоветского и советского периодов истории России.

Трудовая культура

как результат исторического развития общества непосредственно влияет на развитие экономики, обеспечивая мотивацию и легитимизацию хозяйственной деятельности, а также ее моральную регуляцию.

Раскрываются

представления о культурном, жизненном и социокультурном пространстве организации, ментальном поле, массовом и коллективном сознании, поскольку организационная культура не может исследоваться в отрыве от них; характеризуются представления о российском транзитивном (переходном, кризисно-реформируемом) обществе, где провозглашенные реформы в России – это ценностный вызов населению.

Рассматривается понятие жизненного пространства как единства экологического, территориально-географического, социокультурного, экономического политического и социально-бытового пространства, жизненные силы человека как категория социологического витализма, характеризующая способность человека воспроизводить и совершенствовать свою жизнь в жизненном пространстве.

Жизненное и социокультурное пространство

российского транзитивного общества существенно отличается от пространства стабильного западного постиндустриального общества, что предопределяет возможность лишь

*выборочного*

заимствования теоретических и практических достижений Запада в формировании организационной культуры России.

**Во втором параграфе «Организационная культура: свойства, функции, методы изучения»** анализируются представления об организационной

культуре представителей *системного подхода* Э.

Шейна, У. Холла, В.А. Спивака М.В. Удальцовой и др. С позиций постнеклассического универсального подхода (В.Г. Немировский, Д.Д. Невирко) диссертант представляет организационную культуру как основу информационного уровня организации, рассматриваемой как социокультурное пространство и единый культурный комплекс, состоящий из культурных форм и системных связей между ними и обладающих определенным семантическим и социальным потенциалом. Социокультурное пространство рассматривается в единстве с совокупностью ментального комплекса и коллективного сознания персонала организации. В соответствии с принципами малого универсума организация («структурно-содержательно») представляется в 2 элементах, 3 уровнях, 7 слоях и 5 стадиях жизненного цикла. С позиций

*когнитивного подхода*

культура организации рассматривается как система коллективных действий (сознательно координируемых), в ходе которых участники вовлечены

в непрерывный интерактивный творческий процесс

порождения смысла существования организации и труда (Дж. Коллинз, М. Тэйб, П. Харрис и Р. Моран, В.А. Спивак и др). При

*символическом подходе*

основной акцент делается

на разделяемое и обучающее

множество опыта, значений, ценностей, понимания, которые информируют людей и

проявляются, воспроизводятся и передаются отчасти с помощью символов – эмблем, флагов, мифов, историй, обычаев

и т.п. Миф придает наглядную форму идеологии, а ритуал конкретизирует

идеологические представления, придает социальным отношениям смысл договорных, стилизованных и предписанных норм (Л.Г. Ионин, М. Элвессон, У. Бэском и др.). В

советскую эпоху большое значение придавалось социальной мифологии (строительство коммунизма, воспитание человека коммунистического будущего и пр.), понятию

«трудовой коллектив» как нормирующей идеологемы, особого символа советских

производственных отношений. Диссертант полагает наиболее продуктивным в

исследовании организационной культуры использовать все три подхода при приоритете системного на базе универсальной парадигмы.

**В третьем параграфе «Типологии организационных культур»** показано выделение типов организационных культур. Основания для выделения типов: 1)

*национальные*

особенности персонала –

типологии Г. Хофштеда, Ф. Тромпенаарса, модель Ф. Крукхольма – Ф. Стродберга; 2)

по типу

*отраслевых*

особенностей персонала – типологии Т. Дила и А. Кеннеди, М. Бурке; 3) особенности

*гендерных*

взаимоотношений – С. Медока и Д. Паркина; 4) комплексные типологии с учетом

доминирующих ценностей – С. Ханди, и на основе конкурирующих ценностей – К.

Кэмерона и Р. Куинна; 5) типология М. Марка, К. Пирсона, основанная

на двенадцати базовых архетипах человеческой психики и выделяющая четыре типа

организационной культуры. Российская организационная культура

пока не имеет собственной типологии и лишь частично может рассматриваться с

позиций приведенных типологий.

Автором предложено определение понятия «*организационная культура*» (культура организации, корпорации):

это сложный социальный феномен, включающий духовные и материальные, статичные и процессуальные элементы, выполняющий важные социальные функции; это

специфическая

*субкультура*

общества, характерная для работников определенной организации (предприятия);

*«горизонтальная*

» социальная подсистема организации (предприятия) как социокультурного комплекса;

социальное поле в трех уровнях – информационном, организационном и

вещественно-энергетическом (универсумный подход). Организационная культура

является «принадлежностью» организации и имеет отличительные особенности

(характеристики) на разных этапах жизненного цикла организации, прекращает свое

«существование» лишь при полной ликвидации организации. Ее

важнейшие свойства: системность, динамичность, неоднородность, интернализация,

адаптивность.

Важнейшей социальной функцией организационной культуры выступает

разностороннее обеспечение жизнедеятельности данной организации как элемента

социума, складывающееся из реализации многообразных функций и задач по внешней

адаптации и внутренней интеграции коллектива и членов организации к изменяющимся

условиям, развития их социальной субъектности и жизненных сил. Общая социальная

функция включает интегрированный набор функций: познавательной, смысло- и

ценностно-образующей, коммуникационной, нормативно-регулирующей, мотивирующей,

инновационной, стабилизирующей, рекреативной.

В соответствии с принятой диссертантом исследовательской методологией изучения феномена организационной культуры в параграфе приводятся авторские определения «производственная организация» и «менеджмент» (включены также в аналитический материал приложения 1), потому что *организационная культура предприятия* с позиций системного подхода

может быть представлена как

«горизонтальная

» социальная

подсистема организации, а сама организация (предприятие) – как

«вертикальная

» социальная подсистема социума, которая объективно не может исследоваться в отрыве от представлений о категориях «социальная система», «организация», «управление» «менеджмент» и «социальное управление».

*Производственная организация*- это:

- часть социальной системы высшего уровня (социума) и в свою очередь системой и имеющая сложную структуру, включающую подсистемы: технологическую, экономическую, социальную;

- иерархическая, адаптивная, самоорганизующаяся, саморегулирующаяся, эмерджентная система;

- система, в формах организации имеющая различную степень механистичности и органичности;

- социотехническая система (интеграция технической и социальной структур организации), функционирующая в социальной среде с различной степенью эффективности под воздействием внешних и внутренних факторов как открытая система;

- система с функциональной триадой социальных функций: целевой,

## ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Добавил(а) Социология  
01.09.10 21:49 -

---

социально-интегративной, управленческо-воспитательной;

- система с нормативно-правовой структурой и формальным организационным порядком;
- система, подверженная организационной патологии и дисфункциям, испытывающая постоянные энтропийные и негэнтропийные изменения;
- система, имеющая специфичную *организационную культуру* как сложный социальный феномен, прямо или опосредованно влияющий на формирование и функционирование всех других подсистем организации;
- система со структурой организации, представленной, в соответствии с универсальной парадигмой ( принципами *минимального*  
*универсума*), в 2-х  
элементах, 3-х уровнях, 7 «слоях», 12 качествах и 5 стадиях ее жизни;
- система с наличием «коллективного сознания», подверженного постоянным изменениям из-за множественных импульсов взаимодействующих индивидов и групп (в непрерывно трансформирующемся «социальном поле» конкретной организации) и воздействий внешней среды;
- это жизненное и социокультурное пространство социальных взаимодействий, развития жизненных сил и проявления субъектности членов организации.

«Менеджмент» (в широком и узком планах):

- является наукой, искусством выполнения работы, функцией, процессом, определенной категорией людей, управляющей организацией, органом или аппаратом  
управления, присутствующим на государственном, муниципальном уровнях и на уровне организации (фирмы);

- является социальным институтом и специфической субкультурой социума, обладающей собственными ценностями, нормами, духовными и мировоззренческими ориентациями;
- представляет собой симбиоз интересов собственности и власти, формальных и неформальных отношений взаимодействующих субъектов;
- менеджмент (в широком смысле) включен в процессы социального управления на всех уровнях (государственном, муниципальном, организации), реализуя комплексный процесс из пяти этапов – полный цикл управления: диагностика (анализ) - программирование (планирование, прогнозирование) – реализация (организовывание, координация) – контроль – оценка результативности;
- менеджмент (в узком смысле, на уровне производственной организации) состоит из подсистем технологической, экономической и социальной. (Последняя еще именуется как «система управления персоналом» или «система управления человеческими ресурсами» организации).
- В современном менеджменте особую значимость имеют социокультурные регуляторы.

Менеджмент – в основе своей один из уровней управления обществом – присутствовал в отечественной системе управления советского периода на государственном, территориальном (региональном) уровнях и на уровне организаций, но в своих специфичных формах и моделях, отличающихся от моделей менеджмента рыночной экономики Запада

X

I

X и XX вв. («менеджмент советского типа»).

Управление

социальными процессами

на предприятии является частью организационно-управленческой деятельности менеджмента. Оно опирается на социокультурные факторы (на организационную культуру), воздействует на сознание и формы деятельности людей, использует резервы повышения социально- экономической эффективности деятельности. Управление

социальное регулирует (в том числе в производственной организации): качество трудовой жизни – посредством социального планирования и социального развития трудовых коллективов; действия в подсистеме, являющейся совокупностью тех элементов, в которых воплощаются особенности культуры: социальные качества самих образующих организацию людей, общих и профессиональных знаний, разделяемые ими ценности, потребности, интересы, поведенческие установки, отношения к условиям труда, к морально-психологическому климату, к лидерам и т.п.

Менеджмент организации (предприятия) как наука, искусство управления, процесс, профессиональный состав управленцев, существует в организации (как объекте управления), когда есть сама организация, базирующаяся, в свою очередь, на основополагающих базовых ценностях управленческой и организационной культуры лидеров организации. Если организация ликвидируется (завершает свой жизненный цикл), то для нее нет менеджмента, как нет и организационной культуры.

**В главе 2 «Организационная культура крупного промышленного предприятия в 1960–1980 гг.»** анализируются особенности формирования и изменения организационной культуры крупных промышленных предприятий с линейно-организационной структурой.

**В первом параграфе «Социально-культурная ситуация в производственных организациях России»**

особое внимание уделяется характеристикам внешней среды, так как она в преобладающей степени влияет на формирование культуры. КПСС и правительство страны устанавливали *единообразный порядок* создания организаций, обеспечения ресурсами и сбыта продукции. Это влияло на формальный «организационный порядок» и на организационную культуру всех предприятий.

В 1960-1980-х гг. решающим воздействием на динамику отношения к труду было *содержание работы*

, что вполне отвечало прогнозу К. Маркса о превращении труда при социализме в «первую жизненную потребность».

Уровень заработной платы не мог иметь решающего значения для всех групп работников, поскольку он имел значение лишь в пределах групп работников неквалифицированного труда.

В эти времена советская бюрократия, сочетая консерватизм и приспособляемость, все же



не была инертным и окаменевшим образованием. Первые секретари партийных комитетов (областных, городских, районных и крупных предприятий) были вовсе не «пассивными исполнителями», как иногда пишут некоторые авторы, а достаточно активными посредниками между высшими эшелонами власти и массой. В этих инстанциях встречались одновременно спускаемые сверху директивы и требования общества, могли находить начало своего решения конфликты. Поэтому государство могло влиять на формирование общей и организационной культуры посредством множества каналов внешнего влияния: работой СМИ, кинопродукцией, лозунгами, государственной символикой, праздничными шествиями и демонстрациями, общегосударственной системой поощрения правительственными наградами и почетными званиями наиболее отличившихся в труде и общественной деятельности людей. Именно отсюда «перетекали» в организации базисные ценности, правила, нормы поведения работников, ритуалы, формируя философию организаций, влияя на социализацию работников и развитие жизненных сил, социальную субъектность. Эти идеи, ценности воспринимались с различной степенью усвоения: от полного искреннего признания как лично значимых в своей судьбе, до непризнания или полупризнания, что также отражалось на особенностях организационного поведения таких людей (работа «вполсилы», нарушения трудовой дисциплины, мелкое воровство и т.п.)

В конце 1980-х гг. шло усиленное размывание мировоззренческих основ организационной культуры предприятий, социальной мифологии, ценностного базиса, основанного на коммунистической идеологии. Наряду с «развенчанием» особой роли культуры политической повышалась роль культуры технологической и экономической

.

Социальные и психические жизненные силы населения были востребованы на борьбу за новую заманчивую утопию, для отбрасывания «на свалку истории» надоевшей идеологии построения счастливого «коммунистического завтра» (этим «построением», считали многие, людей просто обманывали). Но эти силы быстро иссякли, поскольку у людей не было практики политической и экономической борьбы за свои интересы. Социальные жизненные силы населения не были наполнены ни соответствующим опытом, ни знаниями. Не было и опоры со стороны отсутствовавших в то время социальных институтов рыночного общества, которые бы помогали им защищать свои права (профсоюзы, система социального партнерства, трудовое, гражданское и административное законодательство). Многолетний патернализм государства, социальная опека со стороны предприятий, стабильность рабочих мест и многое другое, – все это рушилось в наплывавших кризисных неурядицах радикальных реформ государства. В нараставшей нестабильности среды нарастала атомизация общества, страх и неуверенность людей в безопасности и возможностях обеспечения приемлемых условий жизни. Дело в том, что организационная культура в советский период (как и

культура общества в целом) формировалась на коллективистски ориентированных принципах, при доминировании официально-общего над приватно-частным, через посредство специальных идеологических регуляторов, функцию которых выполняли все социальные институты. Были созданы социокультурные условия, отрицающие возможность индивидуального существования человека вне общности, а любые попытки индивидуализации пресекались. Но коллективистский архетип имеет ядро – принцип общности и соборности, а значит, советская коллективистская культура была достаточно органична человеку как часть привычного жизненного пространства, со своей системой коллективистских оценочных и поведенческих координат, вне которых человек испытывал страх и тревогу, быстро терял свою субъектность.

### **Во втором параграфе «Социальные технологии формирования организационной культуры крупной производственной организации»**

рассма

тривается специфика формирования и изменения организационной культуры промышленных предприятий СССР.

Организационная культура

любого предприятия в Советском Союзе носила ярко выраженный идеологизированный характер. Её формирование и развитие осуществлялось в рамках существовавшей тогда системы коммунистических ценностей и направлялось, в первую очередь, действиями заводской партийной организации как частью общегосударственной «идеологической машины», работавшей с использованием специфичных социальных технологий влияния на процессы социализации индивидуумов и на ценностно-ориентированное трудовое поведение. В трудовых отношениях советского периода присутствует и диффузность, и партикуляризм, и универсализм. Люди в организациях воспринимались как партнеры по взаимодействиям, а наряду с этим, в какой-то мере, – и в рамках аскриптивных статусов.

Нормативно-базисные основы культуры любого предприятия «закладывались» еще на этапе его проектирования и создания материально-технической базы «Положением о социалистическом государственном предприятии», утвержденным Совмином СССР 04.10.1965 г. Кроме того, к нормативно-регламентирующей базе относились положения о кадрах, нормировании и оплате труда, проектировании трудовых процессов и мероприятий НОТ (научной организации труда) – формах разделения и кооперации труда, формировании производственных бригад, расчете производительности, культуры производства и охраны труда, особенности приема и увольнения работников, порядок разрешения трудовых споров и пр.

Каждый поступивший на работу человек изначально попадал в эту формальную

«систему координат». Он был обязан изучить основополагающие требования и условия исполнения своих должностных обязанностей, специфику трудового процесса, особенности субординации и контроля, производственной, технологической, трудовой дисциплины, адаптироваться к ним и исполнять. Таким образом, каждый новый работник в той или иной степени осваивал нормативно-базисные ценности, выработанные изначально без его участия, и формировал в своем сознании свой собственный «миф» или образ производственной организации, проявляя ту или иную степень конформизма, приспособления к действующим требованиям и правилам жизнедеятельности организации. Те же, кто по каким-то причинам не могли адаптироваться к действовавшему организационному порядку, а значит и к нормативно-базисной организационной культуре, покидали предприятие по собственной воле или же по инициативе администрации – за нарушения действовавших требований и правил организационного поведения.

Руководители предприятия и всех его подразделений были обязаны, в силу предписанных им действующей политической системой государства правил, сочетать в своей повседневной работе роль «руководителя – хозяйственника» и роль «руководителя-воспитателя». Но поскольку весь инженерно-технический персонал (руководители) вынужден был выполнять свои основные производственные обязанности в сложных условиях всевозможных «материально - базисных» недостатков, дефицитов, сочетать «хозяйственную и воспитательную работу» было невероятно сложно. Общей координацией воспитательной работы были призваны заниматься действовавшей тогда политической системой и правилами партийные комитеты, избираемые из членов партии производственной организации.

В 1970–1980 гг. различные «Комплексные системы идейно-воспитательной работы промышленных предприятий» (идеологизированные социальные технологии) были ориентированы на ценности всех видов управления:

*технологического, экономического и социального,*  
посредством

*целостной системы развития организационной культуры*

. Система влияния выстраивалась: а)

*комплексно –*

по направленности и сочетанию множества форм и методов научения и убеждения; б)  
*дифференцированно*

– с учетом различных категорий работников – по образованию, профессиональному и должностному статусу – путем использования различных форм политического, экономического образования, пропагандистских и агитационных групповых и индивидуальных методов работы. Сюда входила также система (и ритуалы)

собраний, коллективных обсуждений социально значимых проблем и текущих производственных задач, перспектив; система организации социалистического

соревнования – разработка планов и обязательств, условий, обеспечение сравнимости, гласности выполнения, подведение итогов, материальной и моральное стимулирование, анализ и разработка предложений по созданию условий для развития состязательности и взаимопомощи на принципах коллективизма, взаимопомощи.

С одной стороны, человеческий ресурс эксплуатировался во многих случаях «на износ», а физическая, мускульная сила и умственная энергия («природная смекалка») как бы восполняли нехватку или некачественные параметры соответствующего технологического оборудования, механизмов, приборов, приспособлений, призванных облегчать трудовой процесс. Но с другой, –  
*качество трудовой жизни*

определялось немалым числом людей той эпохи все же как достаточно удовлетворительное, приемлемое для них, позволяющее создавать семьи, растить и учить детей, приводить получивших образование детей и внуков к себе в цех, отдел (процесс создания «производственных династий») на работу.

**В третьем параграфе «*Специфичные особенности организационной культуры и менеджмента советского типа как социокультурного комплекса в социокультурном пространстве крупных промышленных предприятий (постнеклассические аспекты анализа)*»**

исследуются эти особенности. Так, выявлено, что организационная культура базировалась на ценностях коллективизма, тесного межличностного и межгруппового взаимодействия, на представлениях людей о производственной организации как о «втором доме» («коллективе-семье»), мифологизированной героике трудовых будней. Это была культура

*«высокого контекста»,*

достаточно

*«сильная»*

в самом начале 1960-х гг., с ее

*ослаблением*

к середине и

*слабая*

в конце 1980-х гг. Ее можно отнести к типу

*«кланово-иерархической»*

или к «коллективистско-демократической», «застойной, ориентированной на лидера»

. В ней присутствовали с одной стороны,

*различные субкультуры*

как

*патологии и дисфункции*

нормативно-базовой культуры, а с другой – как

*неформальные составляющие*

, культурные формы организационной культуры, восполнявшие недостатки действующего организационного порядка и формальных отношений,

*необходимые*

предприятию

для ее функционирования и выполнения основных организационных целей. Она выполняла множество

*функций*

, свойственных

*любой организационной культуре*

(в том числе и в рыночной экономике). Специфичные идеологизированные *социальные технологии*

воздействия на массовое сознание работников позволяли поддерживать и постепенно развивать

*производственно-*

*технологическое и финансово-экономическое управление*

, решать задачи жизнедеятельности организации, развивая соревновательность, получать те или иные положительные результаты. В

*«менеджменте советского типа»*

как в социокультурном комплексе советского общества реализовывался полный цикл функций менеджмента. Но культурные формы и элементы этого комплекса содержали специфичные характеристики потенциала (семантического и социального),

отличающиеся от западных модификаций (на уровне основных базовых ценностей, смысложизненных ориентаций персонала, его национально-культурных особенностей, исторически сформированных традиций и хозяйственного уклада и пр.). Во-первых,

советские управленцы на предприятиях, как и их западные коллеги, были включены в процессы управления, реализуя комплексный процесс из пяти важнейших этапов – полный цикл управления: планирование – реализация – мотивация – контроль – оценка результативности. Во-вторых, они непосредственно были приобщены

к функционированию всех основных подсистем организации – технологической, экономической и социальной. В-третьих, они осуществляли множество социокультурных функций по поддержанию нормативной организационной культуры, ее формированию и изменению. В-четвертых, управление на советских предприятиях, также как и на рыночном Западе, являлось социальным институтом и специфической субкультурой, обладающей собственными ценностями, нормами, духовными и мировоззренческими ориентирами.

В-пятых, управление производственными организациями советского периода так же, как это пишут о менеджменте (применительно к западной рыночной производственной организации), можно называть: наукой; искусством выполнения работы; функцией; процессом; определенной категорией людей, управляющей организацией (со всеми ее подсистемами); органом или аппаратом управления.

Многие управленцы на предприятиях в советский период обладали значительным *потенциалом жизненных сил*

– социальных и психических, высоким уровнем субъектности, влиявшим на формирование и поддержание организационной культуры

Эти особенности были выявлены в 1996–1997 гг. с помощью разработанной

диссертантом комплексной оценочной методики «Менеджер», куда входило исследование одиннадцати ключевых факторов (качеств, знаний и умений) успешного менеджера (М. Вудкок и Д. Френсис) для работы в условиях рыночной культуры; использование батареи тестов – «комбинированный личностный опросник», «уровень субъективного контроля», тест «влияние руководителя на изменения в организации», изучение результативности производственной деятельности. Выяснилось, что по своим профессионально - важным качествам все 180 ключевых руководителей производственных структур основного производства вполне отвечают представлениям о грамотном и эффективном менеджере, который и должен работать в условиях рыночной экономики. И поскольку все управленцы формировались в советский период времени по единым канонам, то необходимо признать, что действовавшая тогда система социализации и профессионального образования были вполне успешными, а специалисты – управленцы обладали высоким потенциалом работать достаточно эффективно, в том числе на принципах и условиях рынка.

**В главе 3 «Особенности трансформации культуры производственных организаций постсоветского периода (1991–2005 гг.)»** исследуются условия и особенности трансформации организационной культуры в конце XX – начале XXI вв.

**В первом параграфе «Социокультурная ситуация в постсоветской России»** – анализируется внешний социокультурный контекст, в значительной степени влияющий на организационную культуру как субкультуру непрерывно меняющегося социума. Выделяется ситуация системного кризиса в России, когда общество утрачивает главные системообразующие цели и меняется общественное сознание; в экономике, социальной сфере, духовно-нравственной, происходит ухудшение социальной экологии, в основе которой – рост в сознании примата материального над духовно-нравственным. Вопиющая бедность ведет к свертыванию демократии, к которой стремились на заре «перестройки». Исследования диссертанта 1998–2004 гг. на основе мониторинга уровня жизни в Красноярском крае выявили «множественную маргинальность» населения в крае. Диссертант считает, что состояние социально-культурного фона ставит и спустя более 15 лет достаточно прочные преграды на пути российского транзитивного общества, когда модернизация происходит в значительной степени на «атомарном уровне» (индивидуальном или локальном). Проведенное социологическое исследование проблем развития социального партнерства в Красноярском крае в 2001–2002 гг. (социальные и

социально-психологические факторы) в рамках диатропической модели, выявило слабый авторитет профсоюзов, стойкое недоверие профсоюзных лидеров к руководителям организаций, низкую культуру партнерских отношений, в том числе и роль коллективных договоров, и т.п.

### **Во втором параграфе «Процессы и виды трансформации организационной культуры промышленных предприятий»**

путем социологических наблюдений, опросов диссертантом установлено, что с начала 1990-х гг. прежняя (общая для всего коллектива предприятия)

организационная культура в отсутствие рухнувшей государственной «идеологической машины»

спонтанно формируется в основном в двух

видах (уровнях): «бюрократическо-технократическая» – высшей администрации

(«субкультура высшего уровня», смысложизненные ориентации ее носителей – «обладание»), и «субкультурная смесь» остального наемного персонала, исповедующего стратегию «выживание», находящегося в ситуации отчуждения от «верхов» и снижения

жизненных сил

– социальных, психических и биологических, утери субъектности. Произошли серьезные деформации в системе «власть-подчинение», характере уступчивости, идентификации и интернализации. Новые базовые ценности внедряются силовыми методами на основе технологических, организационно-структурных и финансово-экономических планов, спускаемых «сверху». Причем вопросам сознательного формирования организационной культуры руководители большинства предприятий не уделяют специального внимания, за исключением предприятий, осваивающих практику корпоративного управления на зарубежных образцах, приобретающих в российском варианте вид «автократии», для которой характерна низкая степень привлечения работников к постановке целей и выбору средств их реализации. Результаты исследования диссертанта по методу Хофштеда в 1996—1997 гг. показали, что предпочтения респондентами отдаются *невысокому уровню параметров* –

«дистанции власти», «женственности», «индивидуализма». В целом, серия исследований ряда лет показывает наличие в массовом сознании значительной доли ценностей прежней коллективистской культуры.

### **В третьем параграфе «Особенности организационной культуры и разновидностей менеджмента постсоветского типа»**

диссертантом выполнено вторичное исследование трансформаций организационной культуры на примере нескольких типов трансформаций. В том числе рассмотрены особенности корпоративизма и корпоративной культуры; особенности организационной культуры группы акционированных предприятий машиностроительной отрасли, где акции сконцентрированы у небольшого числа владельцев; особенности культуры так называемых «народных предприятий» (акции распределены между работниками

предприятия).

Социальные технологии *корпоративной культуры* российские предприниматели и топ-менеджеры заимствуют из зарубежных практик. Новые базовые ценности внедряются силовым путем «сверху», на основе технологических, организационно-структурных и финансовых модернизационных стратегий. Корпоративная культура в российском варианте отражает отношения автократии и отчуждения слоя высших управленцев от остального наемного персонала, использование упрощенных мотивационных практик типа «кнута и пряника». Группа – пять машиностроительных предприятий – проанализирована на основе сведений по исследовательской программе В.А. Ядова и Дж. Барделебен. В отличие от корпораций на большинстве подобных предприятий *организационная культура не выстраивается осознанно и целенаправленно чьими-либо усилиями*

Она существует спонтанно, в «разорванном», двухуровневом виде и как смесь субкультур, с разными смысложизненными ориентациями, в ситуации заметного отчуждения «верхов» от «низов» и значительной внутренней тревоги и страха наемного работника стать безработным.

*Группа так называемых «народных» предприятий* – Межотраслевой научно-технический комплекс «Микрохирургия глаза» (МНТК С.Н. Федорова) и ЗАО «Народное предприятие «Подольсккабель»». Организационная культура предприятий сохраняет гуманистическую ориентированность в трудовых отношениях и социальную заботу (элементы патернализма), свойственные советской организационной культуре, невысокую дифференциацию в оплате труда по вертикали, отсутствие явного отчуждения работников от руководителей. Организационная культура формируется с привнесением отдельных необходимых элементов рыночной культуры – заботы о потребителе, своевременности поставок, качества продукции, услуг т.п. Этот тип (народных предприятий) мог бы стать, при известной поддержке государства (наподобие американской программы ESOP), весьма привлекательным на перспективу и наиболее соответствующим национально-культурным особенностям, ментальности россиян.

**В четвертом параграфе «Особенности поведения лидеров-руководителей и менеджеров в формировании организационной культуры промышленных предприятий»** анализируются основные стратегии поведения руководителей в новой для них нестабильной внешней среде с начала 1990-х гг., когда быстро образовалась ситуация «всеправия менеджерского капитализма». Стратегии



«выживания», «выбивания льгот» у правительства и местных властей, «вхождение в рыночную среду» как наиболее типичные свидетельствовали, на взгляд диссертанта, о предприимчивости директорского корпуса, вариативности жизненных стратегий, а не склонности «избегания ответственности», как несправедливо отмечают некоторые исследователи. Прежняя типовая организационная культура претерпевала серьезные трансформации вслед за трансформациями самих организаций, вызванных радикальными изменениями внешней среды. В этих кризисных условиях стало непросто работать с персоналом на основе прежней гуманитарно-ориентированной управленческой парадигмы и набора основных базовых ценностей, внедрившихся «идеологической машиной» советского государства. Поэтому прежняя типовая культура организаций трансформировалась, приобретая множественные формы, в причудливом сочетании элементов советской и новой – рыночной – культуры. Директорский корпус своими методами регулирования всей системы отношений в организации, с одной стороны, создавал условия для снижения уровня субъектности работников, а с другой, – использовал ситуацию пониженной субъектности для навязывания коллективу нужной ему стратегии изменений во всех сферах жизни организации.

### **В главе 4 «Методические подходы и рекомендации по научному обеспечению прикладных задач формирования и изменения организационной культуры в постсоветский период (постнеклассические аспекты анализа)»**

анализируются подходы зарубежных и отечественных авторов, предлагаются рекомендации.

### **В первом параграфе «Анализ концепций формирования и изменения организационной культуры в условиях рыночной экономики»**

анализируются концепции Ж.Т. Тощенко, В. Сате, М. Элвессона, Э. Шейна, Дж. Шермерорна, Дж. Ханта, Р. Осборна. Так,

#### ***Ж.Т. Тощенко***

обобщает идею целесообразности совмещения рационально-прагматического и феноменологического подходов в анализе и планировании процессов формирования и изменения организационной культуры.

#### ***В. Сате***

предлагает ряд сценариев изменения культуры организации: 1) изменения в культуре без изменений в поведении, 2) изменения поведения без изменений в культуре, 3) изменения и в поведении, и в области культуры.

#### ***Степень сопротивляемости***

изменениям пропорциональна величине изменений по степени их радикальности и силе преобладающей в организации культуры.

#### ***М. Элвессон***

приводит версии возможных изменений культуры:

1)

«великий технократический проект»; 2) «органичное социальное движение»; 3)

«изменение культуры и переустройство повседневной жизни». Нам представляется, что два последних варианта для нынешних российских условий *непригодны,*

поскольку предполагают весьма либеральный («попустительский») стиль управления организацией. А он больше приемлем в каких-то творческих ассоциациях, причем, при достаточно стабильной внешней среде и стабильном финансовом благополучии.

*Первая*

же версия – «великий технократический проект» – вполне может быть взята во внимание руководителями производственных организаций, работающих в нестабильных российских «квазирыночных» условиях, но при некоторой *доработке и дополнительной детализации.*

Этот план изменений, считает

М. Элвессон, может состоять из шести последовательных этапов (шагов): 1) оценка общей организационной ситуации, эффективности функционирования, определение целей и стратегических направлений развития, изменения организации; 2) анализ существующей культуры и примерное формулирование («набросок», «эскиз») желательной культуры; 3) изучение расхождений между характеристиками существующей и желательной культуры в контексте организационных стратегий развития организации; 4) разработка уточненного плана по развитию новой культуры; 5) воплощение плана в жизнь; 6) оценка изменений, новые усилия, направленные на дальнейшее развитие культуральных изменений и их поддержка. Культуральные изменения здесь представляют собой проект, возникающий «наверху» и реализуемый «сверху», а топ-менеджмент выступает в качестве главной действующей силы.

**Взгляды Э. Шейна** тоже достаточно ценны для осмысления особенностей культуры, ее динамики и методов ее изменений. Особую значимость представляет его взгляд на динамику культуры «молодой» организации. В России практически все организации относительно опыта работы в рынке «молодые». Весьма продуктивны также взгляды и рекомендации

**Шермерорна, Ханта, Осборна** по поводу организационного развития и поведения, в котором большое значение имеет культура организации. Весьма интересны также наработки

**К. Камерона и Р. Куинна**

с их целостной моделью изменений индивидуального уровня культуры, представляющей собой способ ускорения культурной трансформации организации и соответствующих сдвигов в персональном поведении менеджеров с использованием теоретической модели «рамочная конструкция конкурирующих ценностей».

Диссертант доказал, что из зарубежных рекомендаций для постсоветской России наиболее приемлемы сегодня «вариант 2» изменений культуры, описываемый В. Сате (изменение поведения без изменений в культуре), и «великий технократический проект» М. Элвессона, часть рекомендаций Э. Шейна

и некоторых других авторов. Состояние кризиса во всех сферах социума, страх безработицы, отсутствие эффективных институтов защиты прав наемного персонала, пониженная степень субъектности – все это предполагает повышенную степень

конформизма наемного персонала. И по усмотрению начальства он готов выполнять любые указания – и созидательного, и разрушительного планов. В общем-то ценные взгляды и рекомендации этих и других авторов ориентированы на *иную ментальность*

*иной уровень субъектности персонала*

. Но существенно то, что они

*признают высокую значимость человеческого фактора*

, что соответствует российской ментальности и органично культурно-исторической традиции хозяйственной жизни России.

### **Во втором параграфе «Общее и особенное в сравнении базовых характеристик организационной культуры предприятий Запада и России»**

с позиций

*диатропического подхода*

, выявлено, что между социокультурными комплексами, которые диссертант называет «менеджмент западно-рыночный, периода индустриализма» и «менеджмент советского типа (1960–1980 гг.)», имеются

*сходство*

и

*различие*

*Сходство*

между ними отмечается в наборе одинаковых «элементов» (категорий культуры), включенных в названные комплексы, – это наука (область человеческих знаний); искусство (практика) выполнения работы; функция (вид деятельности); процесс (работа, выстраиваемая на основе технологий); люди, управляющие организацией; орган или аппарат управления.

*Различия в том, что*

эти «элементы», как и комплексы в целом, обладают

различным культурным потенциалом – смысловым (семантическим) и социальным. Они существуют в ментальных полях разных национальных культур.

*Сходство и различия*

между комплексами состоят в преимущественно интенсивном или, соответственно, экстенсивном использовании ресурсов; в ориентации на главную цель организации – на прибыль (на Западе), или имеют двуцелевую направленность – производственные показатели и социальное развитие (в СССР). Таким образом, вполне правомерно вводить в научный оборот термин «менеджмент советского типа» как специфичный социокультурный комплекс, относящийся к конкретному историческому периоду развития общества, обладающий присущим ему культурным потенциалом. Особенности каждого сравниваемого «комплекса» соответствует свой тип организационной культуры, различающийся социальным и семантическим потенциалом на уровне элементов соответствующих «комплексов» (культурных форм в составе этих

«комплексов»).

В данном параграфе также проанализирован ряд *особенностей и различий сравнимых типов организационной культуры*

. Для западной культуры

периода индустриализма характерны особенности: отсутствие патернализма государства и коллектива над личностью, индивидуализм и личная ответственность, работа для материального благополучия индивидуума (целерациональное поведение), забота о выполнении совокупности количественных и качественных показателей работы, конкуренция (победить соперника), а в социально-трудовых отношениях – преимущественный универсализм; это организационная культура низкого контекста, в значительной степени индивидуалистская, в сочетании типов «рыночной», «кланово-иерархической» и «адхократической». В культуре управленцев – сочетание автократического и демократического стилей, высокая дистанция власти. А для культуры

*советского периода*

(2-я половина XX в.) характерно следующее: патернализм государства и коллектива, трудовой коллектив как семья, труд как участие в строительстве коммунизма, выполнение и перевыполнение плана, количественные показатели (план) первичны, качественные – вторичны; социалистическое соревнование («сделал сам – помоги товарищу»), в отношениях – сочетание партикуляризма и универсализма; вторичность ценностей материального благополучия (ценностно-рациональное поведение); организационная культура крупных промышленных предприятий однотипная: социалистическо-демократическая («коллективистская», «кланово-иерархическая»), культура высокого контекста. Высокий уровень субъектности работников предприятия.

При сравнении западной организационной культуры *эпохи постиндустриализма* с культурой

*постсоветского периода*

, диссертантом выявлена тревожная тенденция. Так, для современной западной культуры основные базовые ценности – это «философия общей судьбы», направленность персонала на общую результативность, коллективизм на базе индивидуальной ответственности, благоприятный морально-психологический климат, охрана и безопасность труда, высокая оплата труда, возможность профессиональной самореализации; множественное субкультурное разнообразие, использование гуманистических мотивационных стратегий. Многие из этих характеристик были присущи организационной культуре крупных советских предприятий второй половины XX в. В то же время в

*постсоветской России*

организационная культура спонтанно трансформировалась в такие виды и формы, которые были присущи периоду раннего западного индустриализма.

**В параграфе третьем «Анализ методологических подходов в решении прикладных задач исследования, формирования и изменения организационной культуры в российских условиях»** анализируется ряд

практических подходов и рекомендаций российских ученых и специалистов в данной области: Т.О. Соломанидиной, И.В. Мишуровой (рекомендации группы ученых), практика «Муромского радиозавода» и некоторые другие. Диссертантом

*сделаны выводы*

, что

существенным недостатком современных исследовательских методик является их сравнительно узкая направленность

и механистичность. Проблемы организационной культуры изучаются преимущественно в *узком контексте*

(структурно-функциональном) – как подсистемы управления (в рамках теории организаций), при достаточно поверхностном обзоре других подсистем организации и управления (как социокультурных комплексов и составляющих их культурных форм постоянно изменяющегося и самоорганизующегося социума).

Практически не исследуются жизненные силы индивидов (физические, психические, социальные), особенности жизненного и социокультурного пространства, в котором живет и действует человек как биопсихосоциальный индивид, его смысложизненные ориентации,

уровень субъектности –

применительно к национально-культурным особенностям и традициям российских работников. Эти обстоятельства не позволяют

разрабатывать более приемлемые и практически полезные рекомендации, касающиеся формирования и изменения организационной культуры в современных российских условиях.

Но это и многое другое возможно осуществлять с

позиций постнеклассической социологии, теории жизненных сил, диатропической познавательной модели, синергетики, неинституционализма, которые могли бы существенно обогатить представление об организации как социокультурном пространстве, ментальном комплексе и особенностях информационного,

организационно-функционального и вещественно-энергетических уровней организации.

**В четвертом параграфе «Рекомендации по совершенствованию основ методического обеспечения прикладных задач формирования и изменения организационной культуры предприятий в современных условиях»**

сформулировано и обосновано в качестве рекомендаций диссертанта следующее:

1. Методика «Социокультурного модульного анализа организационной культуры на принципах минимального универсума». В ней предлагается изучать организационную

культуру в комплексе и органичной взаимосвязи с основными детерминирующими факторами, важнейшими аспектами жизнедеятельности организации. Организация при этом рассматривается комплексно: как

*социокультурное пространство*

и единый

*культурный комплекс*

, состоящий из

*культурных форм*

и системных связей между ними, обладающих

*культурным потенциалом*

(семантическим и социальным), наличием в организации ментального комплекса, коллективного сознания; как

некая специфическая среда, «ткань», соединяющая людей друг с другом, межличностные поля которой находятся в постоянном движении.

В соответствии с принципами

*малого универсума*

диссертант характеризует организацию «структурно-содержательно»: в 2 элементах, 3 уровнях, 7 «слоях» и 5 стадиях ее жизни.

*Два элемента –*

это люди и вещественно-материальные компоненты (т.е. одушевленные и неодушевленные компоненты организации).

*Три уровня –*

информационный, организационно-функциональный и вещественно-энергетический

*Семь слоев –*

миссия и цели организации;

базовые ценности организационной культуры;

базовые управленческие парадигмы;

организационная структура;

профессионально-трудовые компетенции персонала (трудовой потенциал);

финансово-экономический потенциал; технико-технологический потенциал.

*Двенадцать качеств*, выделяемых для каждой организации на основе различных сочетаний 12-ти базовых архетипов человеческой психики в 4-х типах организационных культур (М. Марк, К. Пирсон), – 1) культуры, способствующей удовлетворению, личностному росту и обучению; 2) делающей акцент на риске, мастерстве, успехе; 3) опирающейся на ценности чувства принадлежности, удовольствия, общности; 4) делающей акцент на СТ

абильности, контроле, постоянстве.

*Пять стадий –* рождение организации; развитие, становление; стабилизация; старение; распад (ликвидация). В структурной модели (рис.) организационная культура условно

представлена в качестве «социального поля». Это «поле» (в терминологии универсального подхода) имеет три «уровня»:  
*информационный, организационно-функциональный и вещественно-энергетический*  
. Каждый «уровень» содержит ряд  
*элементов*  
, обладающих определенными  
*свойствами* (  
сущностными характеристиками) и находящимися в определенных связях (  
*отношениях*  
) с другими элементами «своего уровня», а также и с элементами других «уровней».  
Представленные в модели  
*уровни*  
могут рассматриваться как своеобразные  
*модули*  
, каждый из которых может иметь то или иное количество (и разнообразие) входящих в него элементов, культурных форм и комплексов), в зависимости от целей и задач конкретного исследования. Представленные в рисунке «модули» могут быть при необходимости преобразованы исследователем в ряд более мелких модулей, содержащих различные наборы элементов (культурных форм), обладающих определенными свойствами и отношениями. В описании «Модели» последовательно раскрывается характеристика каждого  
*уровня*  
и входящих в эти уровни  
*модулей*  
как  
*культурных комплексов и их элементов*  
.

При исследовании культуры на базе предложенной модели имеется широкая возможность сочетания традиционных и новых подходов, особенно с позиций постнеклассической социологии, обращающей особое внимание на осмысление *духовных*  
*х*  
компонентов культуры организации как социокультурного комплекса, который включает в себя ценности, мифы, ритуалы, символы, миссию, цели, задачи, критерии эффективности организации, особенности смысложизненных ориентаций персонала, уровень субъектности работников организации, особенности их самоидентификации. Получение информации об особенностях  
*базовых*  
смысложизненных ориентаций персонала, социального самочувствия и т.п. может помочь руководителям предприятий в обоснованиях необходимых корректировок систем социального управления, выработке обоснованных направлений воспитательных усилий и формировании командного духа, «философии общей судьбы» (чем немало озабочены, в частности, разработчики корпоративных систем управления и систем корпоративной культуры). Наряду с этим, методикой предусматривается при необходимости

использование любых известных современных исследовательских процедур, к примеру: интегральный подход Г. Хофштеда в исследовании национальной культуры; модель К. Камерона и Р. Куинна «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» и др.

*Заключительные этапы в анализе:*

- 1) предпроектное моделирование системы с *выбором целей* дальнейшего развития организации: *КОГНИТИВНОГО,*  
*операционального и потокового моделирования*  
(для получения соответствующих «сценариев» оптимального функционирования производственной организации);
  
- 2) сопоставление особенностей действующей организационной культуры с прогнозируемым организационным развитием предприятия и выявление степени соответствия организационной культуры общей стратегии изменений;
  
- 3) подготовка мероприятий по внесению изменений в действующую организационную культуру, с использованием версии М. Элвессона («великий технократический проект»), методики организационных изменений Дж. Шермерорна, Дж. Ханта, Р. Осборна («управляемое организационное развитие») и/или каких-либо других известных исследователю методик и рекомендаций, адекватных контексту внешней среды и внутренней среды организации.

*Практическая управляемая перестройка работы организации, в том числе и изменение основ культуры*

(по необходимости) может включать (помимо необходимого формирования современного материально-технического базиса, технологической перестройки на вещественно-энергетическом и структурно-функционально уровнях организации) следующие действия: 1) анализ основных характеристик работы или группы работ; 2) анализ потребностей и способностей рабочих на этой работе; 3) меры, необходимые для адаптации к особенностям работы или повышения разнообразия (или упрощения) работы с учетом индивидуальных возможностей и предпочтений работника и др. Формирование нового (изменяемого) ценностного базиса организационной культуры осуществляется с использованием *социальных технологий информационно-убеждающего и воспитательного воздействия* на индивидуальном и групповом уровнях, при изначальной опоре высшего руководства и



всех менеджеров на человеческий фактор и соответствующие этому мотивационные стратегии.

2. *Комплексная оценочная методика «Менеджер»* позволяет проводить комплексное исследование основных характеристик

*управленческой культуры*

менеджеров промышленного предприятия (как важных агентов социальных изменений) и их последующей корректировки применительно к условиям организационной культуры, присущей предприятиям рыночной экономики (разработка плана индивидуального личностного развития – самоактуализации); повышать их уровень субъектности на основе разработки мероприятий социальной логотерапии и преобразования стиля управленческой деятельности, учитывающего важность человеческого фактора, национально-культурные особенности персонала.

3. *Перечень «Основных внутрифирменных ценностей организации»* является важным аксиологическим социально-культурным базисом трансформирующейся организационной культуры российских предприятий, учитывающим особенности менталитета и объективную необходимость ресоциализации и потребностей персонала организации в приемлемой идеологии, духовной и моральной «опоре», ценностях, органичных национально-культурным особенностям и традициям коллективного труда, взаимоподдержки, доброжелательности и сочувствия.

4. *«Рекомендации по системе воспроизводства трудовых ресурсов в субъекте РФ (Красноярском крае)»*, направленные на создание благоприятных условий внешней среды, влияющей на трансформацию организационной культуры предприятий, включают решение задач *кадровой политики* и *профессионального образования*.

**В заключении** приведены основные итоги диссертационного исследования: сформулированы выводы о доказанности гипотез, обобщены положения, выносимые на защиту, сведения об итоговых рекомендациях.

**В приложениях** содержатся справочно-аналитические и информационные материалы

по теме исследования.

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

### Монографии, учебные пособия

1. Логвинов А.М. Социологические исследования в работе партийных комитетов. (Обобщение деятельности лабораторий прикладных социологических исследований). – Красноярск: Сибирь, 1989. – 5,9 п.л.
2. Силой партийного слова. (Обобщение практики социального влияния на поведение работников ТПК края) / А.М. Логвинов, Г.Ф. Староватов, А.Г. Грек, Е.Г. Ротанова и др. – Красноярск: Красноярское книжное издательство, 1985. – 4,65 / 0,62 п.л.
3. Логвинов А.М. Прикладные социологические исследования в сфере управления человеческими ресурсами: основы методологии и практики. (Учебно-методическое пособие). – Красноярск: Принт, 2000. – 8,75 п.л.
4. Логвинов А.М. Комплексная система работы с кадрами Красноярского алюминиевого завода (1978 г.). – Красноярск: Принт, 2000. – 14,06 п.л.
5. Логвинов А.М. К проблеме совершенствования системы управления трудовыми ресурсами Красноярского края в переходный период (1998–2000 гг.). / Т.А. Самылкина, Н.М. Чурсина, В.А. Плешкова. – Красноярск: Принт, 2000. – 10,25/5,0 п.л.

6. Логвинов А.М. О влиянии низкого уровня жизни населения и его маргинализации на экономическую безопасность государства: анализ тенденций, путей преодоления кризиса. / А.М. Логвинов, О.Б. Власова, Е.В. Войнова – Красноярск: Принт, 2000. – 10,24/6,2 п.л.
  
7. Логвинов А.М. Догоняющая модернизация России. Человеческие ресурсы организации как объект управления. – Красноярск: Принт, 2000. – 3,75 п.л.
  
8. Логвинов А.М., Состояние социально-трудовой сферы городов и районов Красноярского края в 1999-2000 гг. (по материалам экспертного опроса). / А.М. Логвинов, Т.А. Самылкина – Красноярск: Принт, 2001. – 5,0/3,62 п.л.
  
9. Логвинов А.М. Социальное влияние на организационное поведение: Трансформация методов социального влияния на организационное поведение работников крупного промышленного предприятия в 70-е и 90-е гг. XX в., на примере Красноярского алюминиевого завода (КрАЗа): В 2-х кн. – Красноярск: Поликом, 2002. – 42,37 п.л.
  
10. Логвинов А.М. Организационная культура работников промышленного предприятия в 70–90-е годы XX века. – Красноярск: Принт, 2003. – 15,25 п.л.
  
11. Логвинов А.М. Эволюция производственной организации в последней трети XX века. – Красноярск: Поликом, 2004. – 26,0 п.л.
  
12. Логвинов А.М. Следы эпохи романтиков и трудоголиков. – Красноярск: Поликом, 2003. – 23,9 п.л.
  
13. Логвинов А.М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960–2005 гг.: кросс-культурный анализ. – Красноярск: Поликом, 2006. – 37,5 п.л.

14. Логвинов А.М. Все о социальном партнерстве / А.М. Логвинов, Т.И. Брюханова, И.Д. Савенков и др. / Под ред. А.М. Логвинова. – Красноярск: Офсет, 2000. – 17,0/12,3 п.л.

15. Логвинов А.М. Личность. Профессионал. Руководитель: Учеб.-практ. пособие. – Красноярск: Буква, 2001. – 28,0 п.л.

16. Логвинов А.М. Труд – заработная плата – уровень жизни: краткий терминологический словарь: Учеб.- справочное пособие / А.М. Логвинов, Э.В. Назарова, О.Б. Власова и др. / Под ред. А.М. Логвинова. – Красноярск: Буква, 2001. – 11,9/7,5 п.л.

17. Логвинов А.М., От конфронтации к социальному партнерству. Результаты социологического анализа: Социальные и социально-психологические факторы развития социального партнерства в Красноярском крае: информ. – метод. пособ. / В.Г. Немировский, А.М. Логвинов, П.А. Стариков – Красноярск: Поликом, 2002. – 11,0/5,8 п.л.

18. Логвинов А.М. Управление персоналом: учебное пособие. / А.М. Логвинов, Л.М. Полежаева. – Красноярск: КрасГАСА, 2005. –22,87/13,12 п.л.

19. Логвинов А.М. Как провести аттестацию рабочих мест по условиям труда: практическое пособие. / А.М. Логвинов, Д.П. Мисник, Л.И. Лященко и др. – Красноярск: Поликом, 2002. – 9,37/0,94 п.л.

20. Логвинов А.М. Социология рекламной деятельности: учебное пособие. – Красноярск: Поликом, 2005. – 18,3 п.л.

### Статьи и тезисы

21. Логвинов А.М. Перемены в общежитиях // Журнал ЦК КПСС «Агитатор», 1981. – №18. – 0,18 п.л.
22. Логвинов А.М. Некоторые вопросы идеологического обеспечения строительства важнейших народнохозяйственных объектов в [Красноярском](#) крае / Красноярский край на пути созидания (Тез. краевой науч. – практич. конф.). – Красноярск: Красноярское книжн. изд-во, 1983. – 0,3 п.л.
23. Логвинов А.М. Ориентация на конкретные дела // Журнал ЦК КПСС «Агитатор». – 1985. – №17. – 0,18 п.л.
24. Логвинов А.М. КАТЭК: проблемы перестройки / Анализ результатов комплексного организационного обеспечения строительства объектов КАТЭКа в г.Шарыпово // Блокнот агитатора. – Красноярск, 1988. – №1. – 0,31 п.л.
25. Логвинов А.М. Социология и перестройка. (Сравнительный анализ результатов анкетного опроса руководителей организаций г. Минусинска и Минусинского района) // Вестник Красноярского крайкома КПСС. – Красноярск, 1989. – №11. – 0,44 п.л.
26. Логвинов А.М. Социально-психологическая служба: шаги становления // Техничко-экономический вестник. – Красноярск: ОАО КрАЗ. –1996. – №6. – 0,37 п.л.
27. Логвинов А.М. Спираль взлетов и падений: Результаты социологического анализа жизнедеятельности партийной организации КрАЗа в эпоху перестройки // Партийная

жизнь, 1991. – № 14. – 0,44 п.л.

28. Логвинов А.М. К вопросу о трансформации методов социального влияния на трудовое поведение работников в 70 и 90-е годы XX века: на примере Красноярского алюминиевого завода // Управление человеческими ресурсами: регион, территория, организация: Тез. док. междунар. науч.-практ. конф. – Барнаул, 2001. – 0,37 п.л.

29. Логвинов А.М. К вопросу о повышении роли прикладных исследований в изучении особенностей социального влияния на организационное поведение людей в условиях реформирования российского общества с учетом его социокультурных особенностей // Региональные социологические школы на пороге XX I века: Сб. материалов межрегион. науч.-практ. конф. – М., 2001. – 0,56 п.л.

30. Логвинов А.М. К вопросу о проблемах использования человеческого фактора в повышении эффективности работы организаций на рубеже XX–XXI веков в России (Из опыта прикладного исследования) // Опыт работы по регулированию трудовых отношений в Сибирском федеральном округе: Материалы междунар. российско-японского семинара. – Новосибирск, 2002. – 0,86 п.л.

31. Логвинов А.М. К вопросу о проблеме выработки механизмов целенаправленного социального влияния на ценностные и поведенческие установки субъектов социального партнерства // Социальное партнерство: проблемы развития // От конфронтации к социальному партнерству и демократическому обществу. Материалы краевого науч.-практ. семинара: – Красноярск, 2002. – 1,25 п.л.

32. Логвинов А.М. О проблемах использования «человеческого фактора» в управленческой деятельности руководителей организаций в эпоху реформирования (перестройки) в России // Социально-демографическая политика в Сибири и на Дальнем Востоке (Аналитический вестник) М.: Совет Федерации, 2002. – № 27. – 0,94 п.л.

33. Логвинов А.М. Особенности трансформации организационной культуры работников промышленных предприятий Сибири в 90-х гг. XX в. // Сибирь в XX I веке: альтернативы и прогнозы развития: Материалы науч.-практ. конф. – Красноярск, 2003. – 0,56 п.л.

34. Логвинов А.М., Социальное партнерство: проблемы развития. / А.М. Логвинов, В.Г. Немировский, П.А. Стариков // От конфронтации к социальному партнерству и демократическому обществу: Материалы краевого науч.-практ. семинара / под. ред. и сост. Логвинов А.М. – Красноярск, 2002. – 11,0/5,8 п.л.
35. Логвинов А.М. Актуальные проблемы формирования и использования трудовых ресурсов Красноярского края (развитие кадрового потенциала). /А.М. Логвинов, Д.П. Мисник, Т.А. Самылкина и др. – Красноярск: Поликом, 2003. – 5,75/1,7 п.л.
36. Логвинов А.М. К вопросу о системе управления трудовыми ресурсами в субъекте РФ // Вестник Красноярского гос. ун-та. – 2004. – №6. 0,5 п.л.
37. Логвинов А.М. О социокультурных и организационно-управленческих процессах и проблемах оптимизации управления трудовыми ресурсами Красноярского края // Региональные социологические школы в начале ХХ I в. / Материалы межрегиональной науч.-практ. конф. – Красноярск: Сибирский юридич. Институт МВД РФ, 2004. – 0,5 п.л.
38. Логвинов А.М. О некоторых тенденциях эволюции производственных организаций России в период перестройки // Материалы науч.-практ. конф. в КрасГАУ. – Красноярск, 2005. – 0,19 п.л.
39. Логвинов А.М. О проблемах и перспективах системного формирования, регулирования и профессиональной подготовки трудовых ресурсов в субъекте РФ // Вестник КрасГАУ. – 2005. – №8. – 0,62 п.л.
40. Логвинов А.М. О некоторых особенностях социальной динамики малых групп производственных организаций России в 1960–1980 гг. // Вестник КрасГАУ. – 2006. №10. – 0,62 п.л.

## ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Добавил(а) Социология  
01.09.10 21:49 -

---

41. Логвинов А.М. Социокультурный модульный анализ производственной организации: методологическая схема // Вестник Красноярского гос. ун.-та. – 2006. – № 3. – 0,62 п.л.