

На правах рукописи

СЕМЕНОВ ЮРИЙ ГРИГОРЬЕВИЧ

АНТИСТРЕССОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Добавил(а) Социология
03.09.10 22:13 -

АНТИСТРЕССОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПРЕДПРИЯТИЯ железнодорожного транспорта

в контексте организационной культуры

22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

доктора социологических наук

Екатеринбург – 2008

Работа выполнена на кафедре теории и социологии управления Уральской академии государственной службы.

Научный консультант: доктор социологических наук,
профессор Попов Валерий Германович

Официальные оппоненты:

- доктор социологических наук, профессор Заборова Елена Николаевна

- доктор социологических наук, профессор Захаров Николай Львович

- доктор социологических наук, профессор Шаталова Нина Ивановна

Ведущая организация: Новосибирский государственный университет

экономики и управления

Защита состоится 15 октября 2008 года в 14.00 на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 502.009.01 при Уральской академии государственной службы (620219 г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66, зал Ученого совета).

АНТИСТРЕССОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Добавил(а) Социология
03.09.10 22:13 -

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральской академии государственной службы

Автореферат разослан « ____ » сентября 2008 года.

Ученый секретарь диссертационного

совета, кандидат социологических наук,

доцент Т. Е. Зерчанинова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Возросшая напряженность (стрессогенность) труда, связанная с ростом его интенсивности, организационно-экономическим реформированием и общей неблагоприятной социально-экономической обстановкой в стране, дефицитом квалифицированных кадров на рынке труда, актуализирует

необходимость разработки подходов к управлению персоналом, основанных на технологиях антистрессовой защиты работников, с учетом тенденций гуманизации сферы управления в рамках философии и методологии всеобщей системы качества. Как следствие, чрезвычайно необходимыми становятся исследования, увязывающие в единое целое

организационно-деятельностную основу того или иного предприятия (организации), отражающуюся в духовном пространстве организационной культуры, и социально-психологическое самочувствие работников – носителей организационной культуры. В связи с этим рассмотрение вопросов организационной культуры и ее аномалий, а также последствий воздействия этих аномалий на духовную сферу работников организации в виде анализа явления организационного стресса представляется чрезвычайно актуальным, поскольку во главу угла ставится повышение качества персонала, наращивание кадрового потенциала (кадрового капитала) предприятия в целом.

Как в научно-теоретическом, так и прикладном (практическом) плане чрезвычайно значимым представляется социологический мониторинг аномалий организационной культуры и, в контексте когнитивно-эмоциональных реакций персонала на эти аномалии, диагностика организационных стрессоров и последствий их воздействия на работников с целью минимизации влияния указанных стрессоров на организационно-производственную жизнедеятельность персонала, для разработки научно-обоснованной (адаптационно-антистрессовой) производственной и кадровой политики предприятия, а также, на основе формирования программ антистрессового управления, выбора адекватной организационной ситуации стратегии и тактики использования тех или иных известных гуманитарных управленческих технологий, их модернизации и разработки новых, более эффективных управленческих методов.

Степень изученности темы. Различных аспектов проблемы антистрессового управления в своих трудах касались многие исследователи, так или иначе изучавшие сущность и характерные особенности организационных отношений. В частности, и изучению организационной культуры и ее аномалий посвящены работы специалистов, представляющих разнообразные профессиональные сообщества и научно-методологические направления. Это обусловлено многогранностью и разнонаправленностью процессов, связанных с организационной культурой, необходимостью привлечения для их фиксации и анализа знаний и исследовательских технологий самого широкого спектра научных областей: философии, социологии, психологии, праксиологии, тектологии, акмеологии и пр. В силу данного обстоятельства перечень научных работ, в той или иной степени относящихся к изучению организационной культуры, достаточно обширен и тематически неоднороден.

Начало изучению феномена культуры в социологии организации было положено работами Э. Дюркгейма, М. Вебера, Р. Мертон, Т. Парсонса. Ч. Бернанд и Г. Саймон в рамках деятельностного подхода ввели в научный оборот понятие «организационная мораль». А. Петтигрю, С. Роббинс, М. Лоуи, исходя из концепции социальной определенности, предложили феноменологическую модель организационной культуры и терминологически определили само понятие «организационная культура». В последующем целый ряд работ был посвящен расширению научных представлений о явлениях, связанных с организационной культурой.

В первую очередь следует упомянуть вклад тех ученых, труды которых посвящены разработке понятийного аппарата теории организационной культуры, ее концептуально-методологическому обоснованию как целостного феномена: Дж. Мартина, А. Вилкинса, Дж. Моргана, Дж. Коттера, Дж. Хескетта, М. Пауэрса, А. Кеннеди, Э. Джакуса, Э. Шейна, Ф. Клакхона, Ф. Стробека, Д. Элдриджа, А. Кромби, Д. Болди, Д. Коуэла, Р. Пентона, Г. Моргана, К. Шольца, Д. Дреннана, Э. Брауна, Н. Лемэтра, Т. Котарбинского, Э. Смирнова, Т. Базарова, И. Яковлева, В. Спивака, В. Щербины, А. Погорадзе, В. Казмиренко. В рамках рационально-прагматического подхода работами Э. Шейна, И. Ансоффа, Дж. Бенниса, А. Пригожина, В. Дудченко, А. Наумова заложены основные положения о природе, функциях и источниках возникновения организационной культуры, отмечен факт возможности сознательного и целенаправленного ее формирования.

Связь характера организационной культуры с особенностями национальных культур исследовалась в контексте этнографического подхода, развиваемого в трудах У. Оучи, Г. Ховштеда, А. Ицхокина, А. Наумова. Детальному рассмотрению функций организационной культуры в рамках функционального подхода посвящены работы Дж. Лафта, А. Кочеткова, В. Спивака. Вопросы типологии организационных культур изучались Р. Блейком, С. Иошимури, Ж. Мутоном, Р. Рюттингером, С. Ханди, Г. Ховштедом. Измерение влияния культуры на организационную эффективность (в рамках организационной парадигмы) можно найти в работах Р. Квина, Т. Парсонса, Т. Питерса, Р. Уотермана, О. Виханского, А. Наумова.

Разработка и применение в практике различных теоретических моделей организационной культуры представлена работами П. Харриса, Р. Морана, Э. Шейна, Г. Хофштеда, Ч. Хэнди, А. Видлавского, С. Камерона, Э. Куинни, А. Пригожина. Динамика и эволюция организационной культуры в контексте жизненного цикла организации затронута в работах Л. Грейнера, Дж. Форда, Дж. Уолша, Р. Дьюара, Г. Минцбергера, Б. Джеймса, К. Боулдинга, Б. Хайнингса, Р. Гринвуда. И. Адизеса.

Актуальные проблемы организационно-культурного дизайна как разновидности гуманитарной технологии антистрессового управления и формирования организационной (корпоративной) культуры, а также ее психологические аспекты трактуются в трудах Ч. Хэнди, Р. Харрисона, Р. Рюттингера, Д. Миллера, В. Кричевского, В. Воронина, И. Евстигнеева, С. Липатова, В. Тарасенко, В. Шепеля, М. Крымчаниновой, А. Федоровой.

Организационные дисфункции и нормативно-поведенческие девиации, являющиеся источником и когнитивно-смысловой основой аномалий организационной культуры, исследованы М. Афанасьевым, Е. Комаровым, К. Клакманом, А. Ореховым, А. Пригожиным, О. Сухаревым, М. Удальцовой, С. Фидоновичем, Е. Кушелевичем, Г. Зинченко, Н. Захаровым, Н. Шаталовой.

Микросоциологическим и социально-психологическим аспектам затронутой проблематики, связанным с культурно-адаптационными, производственно-стрессовыми и стресс-резистентными механизмами самоактуализации индивида в пространстве организационных отношений при наличии в нем дисфункций и нормативно-поведенческих отклонений, посвящены работы К. Купера, Дж. Маршала, Т. Кокса, К. Маккея, С. Касла, А. Брука, Д. Фонтана, Э. Макмихаэла, Х. Бриджера, Дж. Гринберга, А. Леоновой, С. Величковской, А. Кузьмина, А. Качиной, О. Чернышевой. Н. Лукашевича, В. Судакова, А. Георгиевского, Л. Шпака, В. Роттенберга и пр.

Таким образом, разработка проблемы антистрессового управления требует вовлечения в свое русло во многом разнородных по содержанию, но единых в своей внутренне-консолидирующей организационной направленности научных направлений, органическое сочетание которых в едином исследовательском пространстве представляет сложную, но в условиях междисциплинарного характера исследования, вполне разрешимую задачу, предполагающую дальнейшее уточнение понятий, связанных с организационной культурой и организационным стрессом, их взаимодействием, а также разработку концепции антистрессового управления, раскрытие его сути как важнейшего условия и интегрирующего фактора систематизации пространства феноменов, связанных с организационной жизнедеятельностью работников организации.

Объект исследования – условия и направления формирования и развития антистрессовой системы управления персоналом в контексте социальных факторов организационной жизнедеятельности.

Предмет исследования – социально-организационные предпосылки и факторы формирования систем и технологий антистрессового управления персоналом с учетом воздействия структурных параметров организационной культуры, ее аномалий на характер и процессы развития организационного стресса персонала.

Цель исследования – на основе теоретико-методологического анализа и результатов эмпирических социологических исследований разработать концепцию антистрессового управления персоналом в контексте основных факторов организационной жизнедеятельности предприятия, а также механизмы реализации программ антистрессового управления

В связи с поставленной целью в работе решается ряд задач, а именно:

- с социологических позиций проанализировать сущность и особенности антистрессового управления как комплексной системы, основанной на социально-экологическом (адаптационном) подходе к внедрению в организационную среду предприятия управленческих технологий;
- сформулировать научно-методологическую концепцию антистрессового управления и раскрыть основные социально-гуманитарные механизмы ее практической реализации;
- в контексте мониторинга процессов антистрессового управления дать социологическую трактовку феномена организационного стресса с точки зрения его обусловленности социально-производственными факторами организационной жизнедеятельности предприятия;
- выявить взаимосвязь организационного стресса и аномалий организационной культуры предприятия, показать зависимость уровня стресс-напряженности от степени деформации организационного сознания его работников (персонала);

- провести типологический анализ и проанализировать основные модели диагностики аномалий организационной культуры и факторов организационного стресса:

- в качестве информационно-аналитической стадии антистрессового управления персоналом осуществить эмпирическое исследование аномалий организационной культуры и уровня организационного стресса на крупном транспортном предприятии;

- разработать систему социально-гуманитарных управленческих технологий для антистрессового управления персоналом предприятия, выявить основные факторы организационно-управленческой среды, влияющие на эффективность антистрессового управления.

Теоретико-методологические основы исследования составляют положения социологии и, в частности, микросоциологии как науки о групповых явлениях и процессах, организационной социологии – науки о сложных и многоуровневых процессах, сопровождающих становление и развитие организации, социальной экологии, позволяющей определить место и роль изучаемых явлений в общей системе духовно-нравственных координат общества и индивида, теории организации, формирующей представление о сути и характере целеориентированной групповой жизнедеятельности. Методология системно-целостного подхода, использованная в работе, позволяет, с одной стороны, рассмотреть и классифицировать всю совокупность необходимых и достаточных факторов, влияющих на общую картину изучаемого явления, а с другой – объединить их во взаимосвязанный структурно-функциональный комплекс, моделирующий в заданном теоретико-практическом объеме микросоциологические процессы, протекающие в организационной среде. Основным акцент делается на целостном (холистическом) подходе к изучению организационной культуры и организационного стресса, частично совмещенном с символическим и когнитивным подходами. Отдельные положения теории организации и самоорганизации социальных систем, и, в частности, социосинергетики, используемые в работе, дали возможность под новым углом зрения рассмотреть и модернизировать объяснительные концепции процессов, наблюдаемых в жизнедеятельности организации (в том числе феноменов, связанных с организационным стрессом и антистрессовым управлением). Примененные в работе методы эмпирической социологии и микросоциологии позволяют органично использовать полученный эмпирический материал для теоретических обобщений, чтобы на их основе перейти к последующему более глубокому и всестороннему исследованию изучаемых явлений и процессов.

Эмпирическая база диссертационного исследования.

В диссертационной работе использовались эмпирические данные, полученные в результате многолетних исследований, проведенных под руководством автора и при его непосредственном участии в качестве исполнителя по следующим основным темам

:

- «Исследование организационного стресса в подразделениях Свердловской железной дороги» (2005 г., анкетный опрос, квотная выборка по категориям работников, объем выборки 1205 респондентов – работников Свердловского, Нижнетагильского, Пермского, Сургутского и Тюменского отделений Свердловской железной дороги).

- «Роль объективных и субъективных факторов в профессиональной карьере работника» (2006 г., анкетный опрос, квотная выборка по категориям работников, объем выборки 227 респондентов - работников Свердловского отделения дороги).

- «Организационная культура профсоюза работников железнодорожного транспорта» (2007 г., анкетный опрос, квотная выборка по категориям работников, объем выборки 489 респондентов – работников из числа административно-управленческий актива Дорожного профсоюза Свердловской железной дороги).

- «Организационная культура предприятий Свердловской железной дороги» (2004 г., анкетный опрос, квотная выборка по категориям работников, объем выборки 686 респондентов - работников Свердловского, Нижнетагильского, Пермского, Сургутского и Тюменского отделений Свердловской железной дороги).

- «Социально-психологический портрет молодого специалиста железнодорожного транспорта в контексте его организационного самочувствия, обусловленного производственной жизнедеятельностью в условиях Свердловской железной дороги» (2003 г., анкетный опрос, квотная выборка по категориям работников, объем выборки 263 респондентов - молодых работников Пермского и Свердловского отделений дороги).

- «Организационная культура железнодорожных предприятий» (2002 г., анкетный опрос, квотная выборка по категориям работников, объем выборки 475 респондентов - работников Свердловского и Нижнетагильского отделений дороги).

Научная новизна исследования. Основные результаты исследования, определяющие его научную новизну и выносимые на защиту, заключаются в следующем:

1. Разработана концепция антистрессового управления персоналом предприятия, основанная на социо-экологическом подходе к разработке и внедрению гуманитарных управленческих технологий. Дано определение понятия «антистрессовое управление» как системы регулирующих воздействий на организационную среду с целью снижения уровня организационного стресса – фактора, ухудшающего параметры организационной эффективности. Новым в концепции является то, что она опирается на особенности ментально-духовной сферы объекта управления, в первую очередь, когнитивно-эмоциональной ее компоненты, принимая во внимание влияние феномена организационной культуры как формы групповой саморефлексии, опосредующей восприятие социальной напряженности – главного источника стресса, и нацеливает процесс управления на устранение аномалий организационной культуры.

2. Впервые вводится понятие аномалий организационной культуры как отклонений в характерологических параметрах реально существующей системы духовных и праксиологических кодов организации, социально-допустимых моделей и образцов внутригрупповой жизнедеятельности (формальных и неформальных правил и норм делового поведения, коллективно разделяемых ценностей, моральных принципов, обычаев и традиций) по отношению к желательному их уровню, в полной мере гармонизирующему как внутрисистемные связи и отношения, так и взаимодействие с внешним окружением, и отражающему на уровне организационного сознания представления об институциональных целях, принципах и нормах, заложенных в организационный проект.

3. Разработана структурно-функциональная модель организационной культуры, содержащая следующие взаимосвязанные подсистемы: культуру целеориентации (целеполагания, целеформирования, координации), культуру информационно-делового обмена, культуру мотивов организационной активности, культуру власти, контроля и

подчинения, культуру преодоления организационных конфликтов и кризисов, культуру труда, культуру гендерных организационных отношений. Впервые в структуру модели организационной культуры и в методику ее социологической диагностики введены параметры, связанные с выявлением аномалий организационной культуры.

4. Разработана классификация основных источников организационного стресса, включающая следующие стрессогенные факторы: аномалии в сфере культуры поддержания организационного порядка, аномалии в сфере активизации организационного поведения, аномалии в сфере профессиональной культуры и культуры труда, аномалии в сфере административно-управленческой культуры, аномалии культуры разрешения организационных противоречий и конфликтов, аномалии культуры деловой и межличностной коммуникаций, аномалии культуры средств труда и трудового процесса, аномалии культуры условий труда, аномалии культуры гендерных отношений в организации, аномалии психологической культуры.

5. Разработана классификация последствий организационного стресса, включающая: расстройства эмоциональной сферы, волевые расстройства, расстройства ощущений, восприятия, представлений, расстройства памяти и интеллекта, нарушения сознания и самосознания, психосоматические расстройства, деградацию внеорганизационной сферы жизнедеятельности.

6. На основе авторской методики социологического мониторинга организационной культуры выявлены аномалии организационной культуры, присущие предприятиям железнодорожного транспорта: «закрытость» организационной культуры, депривационность в отношении основной части работников по параметрам культуры информационно-делового обмена, культуры мотивации и стимулирования труда, принципов карьероформирования, значительный конформизм и консерватизм рядовых работников и руководителей, преобладание символических управленческих стереотипов разрешения организационных противоречий и конфликтов, выраженный nepотизм и клиентеллизм, имитаторская культура трудового поведения, наличие субкультур девиантных и противоправных трудовых практик.

7. На основе авторской методики социологической диагностики организационного стресса выявлен актуальный уровень организационного стресса у персонала предприятия железнодорожного транспорта в целом и по отдельным категориям работников, а также его основные особенности и закономерности, связанные с различными сторонами организационной жизнедеятельности. Показано, что к числу наиболее значимых для железнодорожников стресс-факторов относятся: низкая

культура организационных отношений, их формализм, морально устаревшие принципы мотивации и стимулирования организационной активности, имитаторство и ритуальность, неопределенность будущего (отсутствие культуры проектирования организационного будущего), низкая информационная культура управления.

8. Разработана концепция повышения стресс-резистентности персонала за счет развития и совершенствования организационной культуры, устранения ее аномалий. В рамках системного подхода предложен эффективный комплекс процедур антистрессового управления, а также выявлены характер и структура адаптационно-антистрессовых технологий управления персоналом, рассмотрены варианты использования этих технологий в условиях реальной управленческой практики с учетом особенностей организационной культуры, лидирующей роли руководителя и ее гендерной специфики. Разработаны процедуры социологического мониторинга производственной адаптации персонала как важнейшего элемента антистрессовой системы управления и существенной составляющей управленческо-организационной культуры.

Основные положения, выносимые на защиту:

- научная концепция антистрессового управления персоналом должна основываться на социо-экологическом подходе к процессам формирования, разработки и внедрения гуманитарно-управленческих практик в контексте философии и методологии всеобщей системы менеджмента качества и сбережения человеческого капитала с учетом специфики и разнообразия форм организационной культуры;

- организационная культура является основной формой отражения организационным сознанием процессов, протекающих в организации; при этом аномалии организационной культуры – суть отражение на уровне организационного сознания основных противоречий и конфликтов организационной жизнедеятельности;

- организационная культура, с одной стороны, является основой стресс-резистентности персонала организации, а с другой, на уровне ее аномалий, - источником организационного стресса;

- аномалии организационной культуры, переживаемые работниками на эмоционально-когнитивном уровне, и представляющие собой отклонения в характерологических параметрах духовных и деятельностно-поведенческих основ организации как институционального образования, воспринимаются ими как стресс-порождающие факторы (организационные стрессоры);

- построение модели организационной культуры реально допустимо и возможно в рамках структурно-функционального исследования праксиологических доминант организационной жизнедеятельности работников и должно отражать целостный (холистический) характер представлений об организационной культуре как сложной нелинейной суперпозиции отдельно взятых (частных, парциальных) ее компонент, включая элементы суб- и контркультур, а также ее аномалий;

- организационный стресс как индикатор эффективности антистрессового управления есть целостный социальный феномен, поддающийся интерпретации и изучению в рамках социологического метода и являющийся в значительной степени продуктом аномалий организационной культуры, формирующих модель организационного стресса;

- предложенная автором система антистрессового управления в виде взаимосвязанных и взаимообусловленных гуманитарно-управленческих (социальных) технологий антистрессовой направленности позволяет при ее практическом использовании существенно снизить риск возникновения организационного стресса.

Научно-практическая значимость. Разработанные лично автором концепция антистрессового управления, модели и методики диагностики организационной культуры и организационного стресса, а также проведенные под его руководством и лично (непосредственно, включая обработку и анализ первичных социологических данных) эмпирические исследования, создают дополнительные предпосылки для более глубокого и всестороннего понимания процессов, происходящих в организации, на всех ее структурных уровнях и в любых точках ее эволюционного развития. Это понимание, в свою очередь, необходимо для :

- проектирования и внедрения на предприятиях эффективных антистрессовых программ управления персоналом в контексте проблемы реализации ресурсосберегающей концепции производства;

- формирования и поддержания гуманистически-ориентированных организационных культур, способных эффективно гармонизировать внутри- и внеорганизационные отношения в контексте новых форм социально-экономического устройства общества и позитивно влиять на само это устройство с целью большего его соответствия законам справедливости, добра, истины и красоты ;

- разработки методов и стилей субъект-объектного взаимодействия на всех уровнях организационной иерархии, способствующих реальному повышению потенциала эффективности организационной жизнедеятельности без ущерба для «экологии» организационной среды, обеспечивающих стойкий социальный иммунитет в отношении различного рода организационных дисфункций и связанных с ними аномалий организационной культуры;

- усовершенствования методологической и методической базы проведения фундаментальных и прикладных научных исследований организационно-производственной жизнедеятельности;

- проведения корпоративного аудита и консалтинга с целью выявления сильных и слабых сторон исследуемых организаций, создания антикризисных программ их развития и повышения эффективности их деятельности;

- разработки учебно-методических материалов для курсов по менеджменту, социологии труда, деловому администрированию, теории организации, организационному поведению.

Апробация результатов исследования. Основные научные результаты и выводы исследования отражены в 29-ти публикациях автора, в том числе – в 9-ти статьях в ведущих научных журналах и изданиях, 2-х авторских монографиях.

Результаты исследования прошли апробацию на 2-х международных и 7-ми всероссийских конференциях, в том числе: на 1-ой Международной конференции

«Личностные ресурсы субъекта труда в изменяющейся России» (Кисловодск–Ставрополь–Москва, 2006 г.), III Всероссийской научно-практической конференции «Личность и бытие: субъектный подход. Становление и реализация субъектности личности в профессии» (Краснодар, 2005 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» (С-Петербург, 2008 г.), Всероссийской научной конференции «Социологический диагноз культуры российского общества второй половины XIX – начала XXI вв.» (С-Петербург, 2008 г .).

Научные результаты и выводы, полученные лично автором в социологических исследованиях, проведенных на Свердловской железной дороге, внедрены в управленческую практику руководящего административного аппарата Отраслевого Профсоюза Свердловской железной дороги.

Материалы диссертации использованы автором при написании учебного пособия для студентов вузов: Семенов Ю. Г. Организационная культура. М.: «ЛОГОС», 2006. 255 С. (16,0 п. л.).

Структура диссертации. Работа состоит из введения, 3-х глав, содержащих 12 параграфов, заключения, 4-х приложений, списка литературы, содержащего 343 источника.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновываются актуальность темы, степень ее разработанности, определяются цель и задачи исследования, а также его методологические основы работы, раскрываются новизна и научно-практическая значимость работы.

Глава 1 «Теоретико-методологические основы социологического анализа антистрессового управления» посвящена всестороннему обоснованию концепции антистрессового управления. Автор исходит из представлений о том, что стресс на организационном (групповом) уровне – явление опасное, чреватое в организации значительными моральными и материальными последствиями. По его мнению, антистрессовое управление создает предпосылки для реализации комфортной организационной жизнедеятельности и не требует применения манипулятивных практик (в отличие от управления стрессом, принципиально допускающего манипулятивное регулирование стрессогенной нагрузки как условия оптимизации уровня организационной эффективности). Относясь, по сути, к социальному типу управления, антистрессовое управление опирается на предельно глубокое знание об уровне стресса в управляемом объекте, предполагая регулярный социологический мониторинг организационной среды. С учетом результатов мониторинга на основе полученного знания базовых свойств объекта управления (ценностной основы, установок, мотивов, латентных целей), антистрессовое управление актуализируется как процесс упорядоченного целенаправленного воздействия субъекта управления на социальный объект (выступающий в определенных отношениях в роли социального субъекта), реализуемый путем формирования и внедрения научно- и мировоззренчески-обоснованного институционально-организационного проекта, гарантирующего достижение желаемого социального эффекта (социально-значимого организационного будущего).

Поскольку, как указывает автор, антистрессовое управление опирается на учет особенностей ментально-духовной сферы объекта управления и, в первую очередь, когнитивно-эмоциональной ее компоненты, в теоретическое рассмотрение процессов антистрессового управления неизбежно должны вовлекаться научные представления и методологические конструкты, связанные с феноменами организационного стресса и организационной культуры как формы групповой саморефлексии, опосредующей

восприятие социальной напряженности – главного источника стресса.

В параграфе 1.1. «Социальная природа организационного стресса» автором рассматривается генезис становления научного понятия «организационный стресс», его обусловленность социальными факторами и теоретические подходы к трактовке явления организационного стресса. Автор отмечает, что уже в первых работах по стрессу вычленялась и изучалась (наряду с эмоционально-психологической и физиологической) также социальная природа стресса. Со ссылкой на целый ряд исследовательских работ по стрессу, автор показывает, что стрессу подвержены в большей степени лица с недостаточным уровнем социальной адаптивности, воспринимающие индустриально-урбанизированный уклад жизни общества как угрозу своей личной духовной (и материальной) безопасности. В известном смысле можно говорить о том, что социальный стресс во многих отношениях является продуктом культурных ожиданий индивида. Эти культурные ожидания, весьма различные для отдельных групп индивидов, во-первых, связаны с достаточно пестрой стратификационно-обусловленной социальной мозаикой современного общества, во-вторых, сам спектр культурных ожиданий варьируется в зависимости от профессиональной принадлежности тех или иных групп населения. Как следствие, культурные ожидания формируют своеобразную и, при том, весьма сложную когнитивно-эмоциональную матрицу восприятия стрессовых ситуаций, и чем элементарно-богаче данная матрица, чем большее количество оценочно-смысловых единиц она содержит, тем сложнее и дифференцированнее будет восприниматься стресс носителями различных культур. Таким образом, рост социальной сложности в плане рассмотрения проблемы стресс-реагирования может быть скомпенсирован лишь за счет все более усложняющегося культурного контекста социального бытия индивидов.

Автор выделяет три основных компоненты социальной природы стресса. По его мнению, социальная природа стресса отражается, во-первых, в характере стрессогенных факторов, его обуславливающих, во-вторых, социальный характер феномена стресса обнаруживает себя на стадии преодоления постстрессовых травматических реакций, когда так называемая социальная поддержка ближнего окружения индивида оказывает решающее воздействие даже в условиях острой или запущенной психосоматики, обусловленной перенесенным стрессом, и, в-третьих, социальная суть заявляет о себе в известном и ныне широко исследуемом явлении трансмиссии (передаче) стресса. Развивая тему, автор поясняет, что, даже преодолевая стресс, индивид стремится опереться на имеющиеся в его распоряжении социальные ресурсы, что в очередной раз указывает на социально-обусловленную природу феномена стресса. В этом контексте организационный стресс, имеющий ярко выраженную социальную природу, и являющийся групповым (коллективным) типом стресса, может преодолеваться за счет изменения социально-культурных установок в отношении организационных процессов и,

в частности, стресс-порождающих факторов как рядовых работников, так и администрации, включая первых лиц управленческой иерархии. Здесь социальная природа стресса находит свое отражение в разнообразных и, порой, весьма насыщенных, программах антистрессового управления, предусматривающих, например, участие работников в обсуждении и принятии жизненно важных для трудового коллектива управленческих решений (речь идет о так называемой патисипативности как социальном механизме преодоления организационного отчуждения, вызывающего стресс, и формирования на его основе мотивов организационной причастности). Выстраивая объяснительную концепцию социальной природы феномена стресса, автор указывает, что она проистекает из способности индивида (группы индивидов) реагировать на социальную напряженность в обществе (в частном случае, в организации), которая в сознании индивида (групповом сознании) через призму культуры на основе эмоционально-когнитивной оценки расщепляется на спектр разнообразных стресс-факторов. На социологическом микроуровне социальная напряженность «встроена» (инкорпорирована) во все цивилизационные процессы, глубоко пропитывая всю наличную ткань общественных отношений. Порождая стресс как групповой социальный феномен, социальная напряженность служит стимулом – регулятором реализации актуальных социальных проектов.

Автор подчеркивает, что в функции преодоления социокультурных противоречий общества содержится условно конструктивное начало любой возникающей социальной напряженности. Однако сами по себе социокультурные противоречия – лишь проявление общей тенденции самоорганизации общества от уровня социального беспорядка к актуальному порядку (своеобразной социальной гармонии). Поэтому вектор социальной напряженности всегда направлен против общественной дезорганизации, служа своеобразным маркером антиэнтропийных процессов в социуме. Реальное преодоление стресса (оно выражается в ощущении душевного (духовного) комфорта, социальной гармонии, чувстве радости от полноты бытия) достижимо по мере смягчения социальной напряженности, т.е. сокращения ее антиэнтропийного вектора. Автор задается вопросом: как методологически отобразить этот антиэнтропийный вектор и определить, куда он будет направлен? Для этого, по мнению автора, необходимо воспользоваться научно-познавательной концепцией (моделью), содержащей в себе ассоциации, метафоры, понятия, связанные с социодинамикой в системе таких парных категорий, как организация – дезорганизация, порядок – беспорядок, хаос – гармония, и т.п. В подобной постановке вопроса, стресс как социальный феномен, есть продукт социальной (организационной) напряженности, порождаемой организационно-системным беспорядком, он воспринимается через призму культуры (в том числе, организационной культуры как слагаемой общечеловеческой культуры), содержащей в себе (латентно или явно) идеал системно-организационного порядка, и преодолевается через победу над беспорядком (хаосом).

Социальная природа стресса, в том числе, стресса организационного, отражается в его понятийной структуре. Анализируя различные подходы к изучению стресса, автор отмечает, что в современных исследованиях четко прослеживается три основных концептуальных аспекта стресса: 1) стресс как ситуация и присущие ей риск-факторы, требующие дополнительной мобилизации и изменений в поведении человека; 2) стресс как состояние, включающие в себя специфические физиологические и психологические проявления; 3) стресс как отсроченные негативные последствия острых переживаний, нарушающих дееспособность и здоровье человека.

Организационный стресс является частным случаем стресса вообще, и его корни лежат главным образом в социальной сфере организационных отношений. Обобщая опыт зарубежных и отечественных исследовательских традиций, автор рассматривает основные подходы к анализу организационного стресса. Констатируется, что терминологически понятие организационный стресс объединяет в целостном смысловосприятии явления, фрагментированные в научно-прикладном анализе по целому ряду направлений: стресс в труде, стресс на производстве (

stress

at

work

), производственный стресс, рабочий стресс (

job

stress

), профессиональный стресс (

occupational

stress

), управленческий стресс, организационный стресс (

organizational

stress

), ряд других.

В качестве методологической отправной точки своего исследования автор вводит следующее его определение: *организационный стресс – это напряженное состояние работников организации, выражающееся в совокупности психофизиологических реакций, возникающих под воздействием экстремальных (крайних, предельных, выходящих за рамки обычного, чрезвычайных) факторов организационно - производственной жизнедеятельности (стрессоров) в ситуациях, требующих от работников мобилизации их адаптивных способностей с целью формирования адекватного воздействию этих факторов мотивационно-волевого и деятельностно-поведенческого ответа.*

В параграфе 1.2. «Взаимосвязь организационной культуры и организационный

стресс»

автор

предпринимает попытку отыскания точек соприкосновения феноменов организационной культуры и организационного стресса. Отмечается, что культура есть форма отражения и переработки (фиксации) в групповом (коллективном, организационном, общественном) сознании всех форм бытийности, присущих жизнедеятельности человека. По своей природе миссия культуры глубоко антиэнтропийна. Культура служит средством упорядочения познавательной-смысловой и деятельной сфер, как отдельного индивида, так и групп индивидов и всего социума в целом.

Культура формирует в качестве своего сакрального ядра смыслообоснованный и инструментально-достижимый идеал порядка (в терминологии синергетики – социально-культурный аттрактор), и сама по себе как одна из форм существования группового (организационного) сознания, является универсальной матрицей восприятия всех возможных феноменов, связанных с человеческой жизнедеятельностью.

Организационная культура, будучи подсистемой общей культуры социума, есть, по сути, продукт организационного сознания носителей организационных отношений, она инкорпорирует в себя все нюансы организационного бытия, включая все возможные реакции на те или иные формы организационной напряженности. Поскольку все события

организации, так или иначе, воспринимаются в свете ее организационной культуры, она (культура) суть духовный механизм воспроизводства содержательно-праксиологических функционалов организационных процессов. Это значит, что организационная культура является не только основой для формирования когнитивно-эмоциональных оценок стрессовых ситуаций в организации, но она в значительной степени сама способна порождать стресс, воспроизводя на уровне зафиксированных в ней ценностей, норм и стереотипов определенный тип организационного порядка, не всегда соответствующий идеалу для данной организации. В этом смысле можно говорить о неоднородности (неконгруэнтности, нетождественности себе самой) организационной культуры, которая, в реальности, всегда тяготеет к распаду на субкультуры, а, кроме того, обладает свойством инертности в отношении опережающей динамики реальных организационных процессов. Более того, организационная культура, подверженная процессам сознательной рекультивации, в качестве «встроенных» в ее ценностно-нормативную структуру может содержать факторы-стимуляторы требуемой организационной напряженности, необходимые для адаптации и выживании организации как целеустремленной системы. В связи с этим, автор упоминает о том, что организационной культуре также присуще свойство и функция управления организационным стрессом (в том числе и функция антистрессового управления).

Для ответа на основной вопрос параграфа: каковы основные атрибутивные элементы роли организационной культуры в восприятии и формировании стресса, автор рассматривает многочисленные аспекты феномена организационной культуры с точки

зрения их структурного наполнения и функциональной реализации в пространстве организационных отношений. При этом подчеркивается, что понятие «организационная культура» относится к теоретическим конструктам, анализ которых требует мультидисциплинарного научного подхода. Детально анализируя существующие в мировой научной практике подходы к формированию смылосодержания понятия «организационная культура» (например, в работах Э.Шейна, Э.Джакуса, Г. Моргана, Н.Злобина, Э.Смирнова) автор делает вывод о том, что в содержание понятия «организационная культура» должны входить представления, связанные с интегративно-нормализующей, адаптационной функцией организации, а также с инструментально-праксиологической ее направленностью.

По мнению автора, придерживающегося структурно-функциональной парадигмы в рамках систематического (целостного) подхода, понятие ОК должно также содержать представления о способности культуры к воспроизводству самой себя как духовной идентичности и указывать на ее регулятивно-интегрирующую функцию по отношению к субкультурам организации.

Таким образом, организационная культура – это самовоспроизводящаяся, существующая на уровне коллективного сознания и имманентно присущая организации система социально-допустимых моделей, образцов внутригрупповой жизнедеятельности: формальных и неформальных привил и норм делового поведения, коллективно разделяемых ценностей, моральных принципов, обычаев и традиций, объединяющая в единое целое субкультуры отдельных подразделений и выполняющая интегрирующую, целеориентирующую, функционально- и структурообразующую, адаптационную и коммуникативно-регулирующую функции в пространстве внутриорганизационного и межорганизационного взаимодействия.

В свете предложенного автором понятия организационной культуры, в работе детально рассмотрены сопутствующие ему понятия корпоративной культуры, субкультуры, контркультуры, ряда других. Рассматривая различные модели организационной зарубежных и отечественных исследователей, автор вычленяет те их факторы, которые способны определять параметры стрессовых ситуаций в организационной среде и делает заключение о том

, каким образом культура закладывает основы реагирования на стрессовые ситуации и их порождение. Во-первых, культура – это своеобразная информационная программа, организующая пространство восприятия всех без исключения происходящих явлений и событий, как на групповом, так и на личностном уровнях. Эта программа заставляет индивидов реагировать избирательно, на когнитивно-эмоциональном уровне сопоставляя параметры входной информации об окружающем поочередно со всеми элементами культурной матрицы. На рациональном уровне указанная матрица восприятия формируется ценностно-нормативной основой культуры, на иррациональном – мифологемами и бессознательно-архитипическими духовными конструктами, мотивирующими когнитивную деятельность индивидов и групп индивидов. При этом в силу неоднородности культурного пространства как

общества в целом, так и отдельных его институтов (организаций), формы реагирования на окружение будут варьироваться в зависимости от принадлежности к тому или иному типу культуры (субкультуры). Сложность и глубина оценки стрессовой ситуации будет, таким образом, пропорциональна элементному объему и разнообразию культурной матрицы восприятия, а эмоции в своем проявлении «вплетены» в ткань культуры, ею опосредованы, и сами являются индикатором уровня культуры индивида (речь идет о так называемой эмоциональной культуре как составляющей общей культуры). Во-вторых, культура не является нейтральной по отношению к социальному действию, ее вектор в духовном и праксиологическом пространстве всегда определен, целенаправлен и обслуживает ее пассионарно-преобразующее начало.

Это значит, что культура способна порождать события и явления, как предсказуемого, так и произвольного (непредсказуемого) характера, которые выводят общество из состояния самотождественности и самоуспокоения, провоцируя стрессовые ситуации

.

Одним из мощнейших источников организационной напряженности, а значит, и вероятного стресса может быть неоднородность организационной культуры. Стресс порождается также несовпадением культурных ожиданий членов организации и насаждаемой моделью организационной культуры. От того, какие императивы формирует культура управления, в основном зависит духовное благополучие организации, ее социально-психологический климат. Главные из этих императивов направлены на определение способов реагирования руководства на факты организационной жизнедеятельности.

В условиях российской действительности стрессогенными являются некоторые формы и модели организационной культуры, выгодные компрадорско-ориентированной криминальной бизнес-элите

(например, силовая культура, культура безвластия, ряд других форм и моделей).

По мнению автора, организационная культура, подобно губке, впитывает все нюансы организационных отношений, накапливая в себе самой аномалии, которые, во-первых, искажают картину восприятия организационным сознанием событий и фактов организационной жизнедеятельности, и, во-вторых, задают неадекватные организационным потребностям поведенческие установки членов организации.

Очевидно, что указанные аномалии организационной культуры напрямую связаны с организационным стрессом. В силу данного обстоятельства, делает вывод автор, аномалии организационной культуры требуют специального исследовательского внимания и детального рассмотрения.

В параграфе 1.3. «Аномалии организационной культуры как факторы

организационного стресса»

автор обращает внимание на то обстоятельство, что, по своей сути аномалии организационной культуры есть своеобразный организационный эмоционально-когнитивный диссонанс, который провоцирует организационный стресс и определяет его интенсивность. Действительно, аномалии организационной культуры – устойчивые, повторяющиеся феномены, а известно, что стресс всегда возникает в системе культурно-соразмерных по силе воздействия и степени повторяемости событий (в противном случае имеет место так называемый шок, не имеющий культурно-смысловых эквивалентов, эталона измерения).

Аномалии организационной культуры спектрально по-разному проявляют себя в процессе эволюции организации, которая, как правило, протекает от условий низкой связности организационных процессов (высокой организационной энтропии, количественного беспорядка) к условиям полной неподвижности («кристаллизации») организационных процессов (случай пониженной организационной энтропии, качественного беспорядка). Эталон организационной культуры соответствует зоне оптимальной организационной связности, а аномалии организационной культуры сопряжены с отклонением организации как системы в зону количественного, либо качественного беспорядка. Таким образом, векторы преодоления социальной напряженности и организационного стресса в купе с вектором преодоления аномалий организационной культуры, являются взаимообусловленными, и направлены в зону организационных отношений, соответствующих значениям оптимальной организационной энтропии. Преодоление аномалий организационной культуры означает, соответственно, преодоление также социальной (организационной) напряженности и организационного стресса.

Множественность научных подходов к описанию и анализу организационных дисфункций и связанных с ними аномалий организационной культуры, позволяет взглянуть на изучаемый феномен с различных точек зрения. Так, в рамках аксиологического подхода аномалии организационной культуры можно трактовать как несоответствие ценностей организации ее задачам и функциям. Семиотический подход связывает аномальность оргкультуры с ее неспособностью осуществлять процедуры отбора и структурирования информации. Постструктурализм развивает представления об аномалиях организационной культуры с позиций соответствия ее праксиологических дискурсов реальной организационной жизнедеятельности. С точки зрения социально-антропологического подхода аномальность организационной культуры проявит себя в запрограммированном на уровне организационных установок и мифологем игнорировании этнических ее субкультур, либо в чрезмерном доминировании одной этнической субкультуры в ущерб всем остальным

Специфика аномалий организационной культуры, в отличие от организационных дефектов и девиаций как таковых состоит в том, что эти аномалии наблюдаются в виде устойчивых искажений, с одной стороны, стереотипов культуры восприятия организационной реальности и, с другой, культуры поведения персонала как носителя организационной культуры в целом в условиях организационной жизнедеятельности. При этом исходные предпосылки аномалий организационной культуры

— организационные дисфункции и нормативные девиации, способны быть воспринятыми членами организации лишь опосредованно, через призму организационной культуры, в рамках структуры эмоционально-когнитивных впечатлений о ее реальных свойствах в соотнесении с экспектационными предпосылками, касающимися желательного, предпочтительного (институционально-обусловленного) типа организационных отношений. Введение понятия аномалий организационной культуры позволяет перейти на микросоциологический уровень рассмотрения организационных проблем, когда важен учет специфики реагирования каждого работника на процессы, происходящие в организации. Автор констатирует, что в контексте организационной стрессологии переход на уровень аномалий организационной культуры открывает широкий спектр возможностей для конструирования методов анализа организационно-производственного стресса персонала. В этом случае факторы аномальности оргкультуры напрямую трансформируются в индикаторы (стресс-факторы).

Организационная наука и теория управления последовательно, с учетом временного и объектного контекстов, формирует представления о желательном, предпочтительном для той или иной организации типе организационных отношений, при котором все процессы организационной жизнедеятельности развиваются так, как они (по аналогии с медициной) протекают в здоровом, не пораженном болезнями, организме. Эти отношения, как аргументировалось выше, суть проекция институциональных оснований, заложенных в существо самой организации. В этом смысле «желательность» и «предпочтительность» означает, прежде всего, адекватность организационных начал заданному институциональному (эталонному) организационному проекту, который явно или интуитивно знаком и понятен членам организации. Анализ смыслового содержания понятия эталона (экспектационного эталона) организационной культуры как феномена, отражающего духовное устремление организационного сознания к первопринципам институционально-обусловленного идеала формирует представления о том, что же является ее аномалиями.

Под аномалиями организационной культуры следует понимать отклонения в характерологических параметрах реально существующей системы духовных и праксиологических кодов организации, социально-допустимых моделей и образцов внутригрупповой жизнедеятельности (формальных и неформальных правил и норм делового поведения, коллективно

разделяемых ценностей, моральных принципов, обычаев и традиций) по отношению к желательному (предпочтительному, эталонному) их уровню, в полной мере гармонизирующему как внутрисистемные связи и отношения, так и взаимодействие с внешним окружением, и отражающему на уровне организационного сознания представления об институциональных целях, принципах и нормах, заложенных в организационный проект.

Как явствует из выше сформулированного определения, желательный (предпочтительный) тип организационной культуры не обязательно соотнесен с общественным идеалом и гуманистически-ориентированной культурной нормой. В контексте данного определения допустимо говорить об аномалиях любой девиантной и даже делинквентной, преступной организационной субкультуры (например, коррупционной или воровской), рассматриваемой при определенных условиях (например, в ситуации институциональной инверсии) как тип доминирующей культуры. Пользуясь данным определением, автор в продолжение затронутой темы рассматривает широкий спектр аномалий организационной культуры, таких, как бюрократизм (тип субкультуры), образование клик, терминаторство как стиль и культуру управления, коррупцию, клиентеллизм, девиантные и неправовые формы трудовых практик, пр., а также генезис и типологию этих аномалий. Автор приходит к заключению, что преодоление аномалий организационной культуры является самой важной частью эффективного управления оргкультурой, поскольку с ее аномалиями связан организационный стресс, характеризующий так называемые трансакционные издержки (внутриорганизационное «трение»), делающие КПД организации крайне низким, и обрекающие ее на проигрыш (в ряде случаев, гибель) в конкурентной борьбе.

Параграф 1.4. «Концепция антистрессового управления» развивает представления автора об антистрессовом управлении как разновидности социально-гуманитарных ресурсосберегающих технологий, где основной ресурс – персонал организации. Сберегается, таким образом, человеческий капитал организации. Антистрессовое управление входит важнейшей составной частью в систему антикризисного управления. Любая программа антистрессового управления предполагает снижение социальной напряженности в организации, уменьшение уровня организационного стресса, исправление аномалий организационного сознания (аномалий организационной культуры). Вектора управленческих воздействий в рамках антистрессового управления, таким образом, направлены в зону оптимального соотношения допустимого организационного порядка (организационной необходимости) и свободы действий персонала организации. Антистрессовое управление можно определить как систему социально-психологических, административно-распорядительных и финансово-экономических воздействий на организационную среду с целью снижения уровня организационного стресса персонала как фактора, ухудшающего в обозримой (длительной) перспективе параметры организационной эффективности.

Антистрессовое управление связано с когнитивно-эмоциональной (духовной) сферой работников организации, поэтому в научный оборот все более входят такие понятия, как эмоциональный подход к управлению, эмоционально-компетентная организация, эмоциональный капитал, эмоциональный интеллект руководителя, эмоциональная культура, пр. Эти понятия позволяют формировать рабочие инструменты системы антистрессового управления и грамотно их использовать. Проблема антистрессового управления в научной практике разрабатывалась как отечественными, так и зарубежными исследователями. Однако, по мнению автора, предлагаемые в их работах механизмы указанного типа управления носят спорадический, бессистемный и, в основном, психотерапевтический характер, и лишь в некоторых работах речь идет о применении социальных и экономических механизмов антистрессового характера. В параграфе автор с системных позиций и комплексно рассматривается в качестве механизмов антистрессового управления ряд гуманитарных управленческих технологий, характер и применение которых с точки зрения последствий их воздействия на персонал организации допустимо трактовать как антистрессовые, т.е. такие, которые препятствуют накоплению и актуализации в организационном пространстве как на индивидуальном, так и на групповом уровнях стресс- и, в особенности, дистресс-реакций персонала как факторов, понижающих уровень организационной экологии и вызывающих распад (разрушение) организационных отношений вплоть до прекращения самих отношений и, в конечном итоге, гибели организации как социального организма.

В практической деятельности, отмечает автор, на уровне топ-менеджмента организации, процесс антистрессового управления должен включать следующие основные этапы: разработку научно-обоснованной антистрессовой политики организации, разработку стратегических направлений антистрессового воздействия на жизнедеятельность организации, разработку (или использование готовых разработок) технологий антистрессового управления, определение графика мероприятий по антистрессовому управлению (тактика антистрессового управления), оценку качества и своевременности проведения тех или иных антистрессовых мероприятий.

Наиболее важным с точки зрения инкорпорирования в процесс управления социологических методов в выше представленном алгоритме антистрессового управления автору представляется выбор (разработка) управленческих гуманитарных технологий, которые лежат в их основе. Само смысло содержание понятия организационного стресса и его определение задает возможный спектр методов, на которых могут базироваться антистрессовые технологии управления. К ним относятся: 1) когнитивные методы; 2) психофизиологические методы; 3) физические методы. При этом спектр применяемых антистрессовых технологий включает широкий репертуар организационно-гуманитарных воздействий

:

- снижение организационной неопределенности, прояснение (конкретизация) организационных целей;

- трансляция руководством в среду работников организационно-значимых мотивов и стереотипов организационного поведения;

- устранение несправедливости в распределении ответственности и потенциальных ролевых конфликтов;

- совершенствование структуры каналов внутриорганизационного обмена информацией (совершенствование информационно-делового обмена);

- формирование справедливой системы вознаграждения за организационные достижения;

- учет индивидуальных особенностей восприятия работниками организационного времени, гибкость временных графиков;

- корпоративные тренинги, расширяющие профессионально-деловые возможности персонала и снижающие стресс неподготовленности к новым задачам;

- коучинг руководства организации;

- управление отношениями с целью минимизации уровня организационной конфликтности, порождающей стресс;

- управление организационными нагрузками, характером организационных задач как в пространстве организационных связей и ролей, так и во времени протекания

организационных процессов;

- управление процессами адаптации новых членов организации;

- управление организационной культурой, формирование адекватного целям и задачам организации ценностно-нормативного организационного сознания с целью устранения когнитивно-эмоционального аксиологического диссонанса, порождающего стресс;

- развитие эмоциональной компетентности работников организации и в первую очередь, ее руководителей;

- повышение гигиены труда, его обогащение;

- оказание помощи работникам организации в целях повышения их индивидуально стрессоустойчивости [\[*\]](#) (как в социальном, так и в психофизиологическом плане).

Каждый работник должен иметь также личную антистрессовую программу, активно включая в нее самые разнообразные и доступные ему методы и технологии, как для преодоления самих стрессовых нагрузок, так и предупреждения (профилактики) вероятных последствий стресса. В подобную программу входят:

- приемы психологической защиты от стресса, основанные на оценке степени важности происходящих событий, саморегуляция и самоконтроль (личная когнитивная терапия);

- развитие эмоциональной сферы, насыщение ее позитивным содержанием и оптимистическими ожиданиями;

- постоянный (опережающий) профессиональный и творческий рост;

- исключение ненужной конкуренции, строгая соразмерность значимости целей и затрачиваемых на их достижение усилий;

- продуманное планирование личного времени, управление временем;

- тщательная регуляция сферы межличностных (социальных) контактов;

- поддержание хорошей физической формы как основы устойчивости к психосоматическим стрессовым расстройствам;

- овладение приемами релаксации (занятия йогой, медитация, аутотренинги);

- психологическая самогигиена, основанная на письменном анализе произошедших событий;

- периодическое прохождение медицинских и психотерапевтических обследований.

Вполне очевидно, что антистрессовое управление в организации будет тем эффективнее, чем полнее будут сочетаться механизмы воздействия на организационном уровне и личные антистрессовые программы каждого работника организации. Автор высказывает предположение, что со временем личные программы борьбы со стрессом войдут в число обязательных (нормативных) показателей эффективности работника организации и будут в той или иной степени поощряться (стимулироваться), например, в материальной форме, создавая у работников структуру мотивации здорового и полноценного образа жизни. Не исключено также, что наличие подобных личных программ борьбы со стрессом будет учитываться в качестве оценочного параметра при его аттестации. Однако в любом случае руководство организации должно учитывать личные антистрессовые программы отдельных работников при построении общеорганизационной системы антистрессового управления.

Обобщая анализ материала, представленный в первой главе, автор делает следующие основные выводы:

1. Антистрессовое управление – сложное системное понятие, включающее целый набор определений, связанных с теорией и практикой применения гуманитарных управленческих технологий на базе феномена организационной жизнедеятельности.

2. К числу важнейших элементов антистрессовой системы управления относятся методы формирования организационно- производственной культуры, такие, как производственная адаптация и планирование карьеры работников, ценностно-мифологемные трансформации их группового сознания, технологии лидерства в системе управленческих воздействий руководителя на объект управления.

3. Существенным представляется последовательность и планомерность шагов по внедрению антистрессовых технологий управления, поэтому для каждой из них важна прогнозируемость последствий их применения.

4. Важным моментом процедуры внедрения антистрессовых управленческих технологий является мониторинговый характер отслеживания их эффективности на каждом этапе использования в организационной среде. Поэтому необходимы инструменты социологической диагностики, отражающие реакцию персонала на применение указанных управленческих технологий.

5. Антистрессовое управление должно в обязательном порядке учитывать многофакторный характер организационных отношений (например, гендерные отношения), что предполагает более сложный и дифференцированный подход к структурированию организационной среды и накладывает определенные, часто весьма существенные ограничения на стили и методы управленческих воздействий.

Глава 2. «Исследование аномалий организационной культуры и уровня организационного стресса» посвящена исследованию аномалий организационной культуры и диагностике организационного стресса как двух взаимосвязанных и

неразрывных компонент подготовки системы мер по антистрессовому управлению. Диагностика аномалий оргкультуры дает представления о свойствах организационной среды, где предстоит внедрение гуманитарных управленческих технологий. Исследование стресс-факторов, определение уровня их воздействия на персонал, а также оценка распределения указанных стресс-факторов в структуре организационной жизнедеятельности создает необходимые предпосылки для успешного внедрения программ антистрессового управления.

В параграфе 2.1. «Типологический анализ аномалий организационной культуры и методика их диагностики» автор отмечает, что аномалии организационной культуры можно представить в виде широкого спектра аспектных (парциальных) составляющих общей ее аномальности. С учетом данных ряда исследователей организационной культуры он выделяет и подробно рассматривает

следующие основные типы аномалий организационной культуры:

аномалии культуры условий труда,

аномалии культуры средств труда и трудового процесса, аномалии культуры межличностных отношений (коммуникаций), аномалии культуры управления, аномалии культуры работника,

аномалии культуры труда.

Автор делает заключение о том, что, с учетом

все расширяющегося спектра организационно-культурных практик, в содержательный контекст понятия «аномалии организационная культура» необходимо введение дополнительных элементов:

аномалии культуры власти,

которые

определяются балансом (комбинацией) основных факторов властной системы, таких, как сила власти, распределение власти, ее состояние, имеющиеся в ее распоряжении ресурсы, пр. Этот баланс находит свое выражение во властной символике и ритуалах, соотношении декларируемой и реальной легитимности, в ее артефактной (в т.ч., вещно-материальной) составляющей, а также технологиях производства самой власти и способах воздействия властного субъекта;

аномалии культуры мотивации

как низкой культуры организационных стимулов, определяющейся, прежде всего, общей низкой культурой носителей организационных отношений, недостаточной степенью их цивилизованности и духовности;

аномалии культуры коммуникации,

которые применительно к внутриорганизационным отношениям означают фиксацию в коллективном сознании членов организации асимметрии (диспаритета)

информационно-деловых отношений, возникающих по организационным «вертикалям» и «горизонталям»;

аномалии культуры разрешения кризисных ситуаций

, в т.ч.

организационного конфликта:

аномалии психологической культуры

организации, которые отражаются в качестве и характере ее социально-психологического климата, но не тождественны ему (в современных организациях основной контекстообразующий вклад в формирование психологической культуры дают, прежде всего, те управленческие технологии, которые используются в отношении персонала на том или ином предприятии); *аномалии гендерной культуры*, выражающиеся в дисгармоничности (иногда, конфликтности) гендерных отношений, регулирующих взаимоотношения в коллективе на уровне особенностей его половой дифференциации.

Автор констатирует, что полноценный анализ аномалий той или иной организационной культуры возможен лишь в строгих рамках ее теоретической модели. Подробно анализируются различные модели организационной культуры (как отечественных, так и зарубежных исследований) в контексте их применимости для построения методов диагностики аномалий организационной культуры. Как результат анализа автором предлагается, в рамках системно-целостного (холистического) подхода, комбинированная многофакторная модель организационной культуры, а также анкетная методика диагностики организационной культуры, включающая следующие основные компоненты-факторы: культуру выбора целей, планирования и постановки задач в организации; культуру корпоративных отношений, их структурированность, скоординированность и эффективность; культуру информационно-делового обмена как показателя уровня организационного развития; культуру активизации (мотивации) организационного поведения как регулятора соотношения поощрительных и репрессивных видов стимуляции; культуру форм и методов контроля как регулятора соотношения нормативных и творческих организационных тенденций, степени эффективности инновационных организационных процессов; организационно-экологическую культуру, влияющую на состояние социально-психологической атмосферы организационной среды, степень ее конфликтогенности; культуру преодоления структурно-функциональных ошибок и сбоев жизнедеятельности организации; культуру гендерных отношений, определяющую специфику отношений в коллективах, имеющих половую дифференциацию личного состава

Параграф 2.2. «Диагностическая модель организационных стрессоров и последствий их воздействия» содержит описание различных видов организационных стрессоров в рамках предлагаемой автором модели организационного стресса. Организационный стрессор – неблагоприятный фактор рабочей среды, вызывающий в организме работника

состояние напряжения – стресс.

Автор отмечает, что в настоящее время существует несколько классификаций организационных стрессоров, как отечественных, так и зарубежных авторов. Однако спектр стрессогенных факторов в этих классификациях не достаточно широк для охвата всех возможных организационных событий, порождающих стресс. На основании обобщения опыта многих исследователей организационного стресса и с учетом практической мониторинговой направленности методик диагностики организационного стресса представляется возможным, по мнению автора, усовершенствовать и расширить классификационную структуру организационных стрессоров так, чтобы на ее основе разработать модель и многофакторную социологическую диагностическую анкетную методику исследования организационного стресса. В параграфе представлена предлагаемая автором модель факторов организационного стресса и структура разработанной анкеты, содержащая ряд основных групп (блоков) стрессогенных факторов, детально раскрывается содержание всех вышеназванных факторов, описывается их природа и степень воздействия на работников организации. Подробно рассматриваются вопросы, связанные с последствиями воздействия организационных стрессоров, показывается, как постстрессовые индикаторы, включенные в диагностическую анкету, формируют систему параметров модели организационного стресса. С использованием исследовательских работ, посвященных анализу влияния разнообразных стрессоров на карту заболеваемости и развития хронических болезней, а также расстройств психоэмоциональной и интеллектуальной сфер индивида, описываются все симптомы организационно-производственного стресса. Рассматриваются социальные последствия воздействия организационно-производственного стресса.

В параграфе 2.3. «Исследование аномалий организационной культуры предприятия железнодорожного транспорта» автором представлены результаты проведенных им, в рамках предложенной в работе модели и с применением социологической анкетной методики диагностики, исследований организационной культуры и ее аномалий в трудовых коллективах крупного предприятия железнодорожного транспорта – Свердловской железной дороги. Выбор объекта наблюдения обусловлен, во-первых, относительной однородностью и стабильностью параметров его организационной культуры, что позволяет достоверно зафиксировать основные ее аномалии, и, во-вторых, ее гомологичностью в отношении аналогичных структур в сети железных дорог Российской Федерации, дающей основание трактовать эмпирически полученные закономерности для широкого класса социально-экономических объектов народно-хозяйственной деятельности страны. Автор отмечает, что организационную культуру железнодорожного транспорта можно исследовать с двух основных позиций: первая предусматривает учет сложившихся организационных традиций и практик, опыта организационной жизнедеятельности железных дорог в целом; вторая – анализ результатов мониторинга организационной культуры, проводимого с применением специальных социологических методов. В рамках первого направления автор всесторонне анализирует специфику организационной

культуры железнодорожного транспорта как особого (специфического) институционального образования, имеющего давнюю историю и глубокие традиции

Автор выделяет ряд проблем, актуализирующих необходимость эмпирико-социологического изучения организационной культуры данного транспортного предприятия, а в качестве объекта наблюдения рассматривает трудовые коллективы пяти отделений Свердловской железной дороги в количестве 686 работников (исследование 2004 г., руководители - 18 %; специалисты - 52 %; служащие - 18 %; рабочие - 12 %; женщин - 66 %; мужчин - 34 % в возрасте от 25 лет до 55 лет). Полученные результаты сопоставляются с данными, полученными автором в исследовании организационной культуры молодых специалистов дороги в количестве 263 человек (2003 г.), а также работников вагонного и локомотивного депо Свердловского отделения дороги в количестве 475 человек (2002 г.

).
Для более детального анализа административно-управленческой культуры подразделений дороги используются данные исследования социально-психологической модели эффективного руководителя среднего звена, проведенного под руководством автора в 2004 г. методом групповой дискуссии (21 руководитель, 67% мужчин, 33% женщин) и результаты исследований по выявлению роли субъективных и объективных факторов в профессиональной карьере работника (2006 г.).

Анализ результатов проведенных социологических опросов позволяет сделать следующие основные выводы и заключения:

1. Организационная культура исследуемых железнодорожных подразделений однородна, что позволяет унифицировать процедуру дальнейшего анализа и распространить полученные выводы на весь объект наблюдения как целое.
2. Наличная структура ценностей свидетельствует о том, что прежние формы организационно-культурного поведения в исследуемых группах находятся под давлением все расширяющихся практик корпоративного поведения и из-за незавершенности ценностного комплекса подобного поведения потенциал влияния «производственных низов» на выработку целей и задач минимален.

3. Высока культура скоординированности и регламентированности деловых отношений, что способствует воспроизводству стереотипов рационального организационного поведения и закрепляется на уровне сознания работников в их установках и отношении к управленческой структуре в целом. Несомненно, здесь работают традиционные принципы и схемы управленческой культуры, заложенные в годы формирования отечественного железнодорожного транспортного комплекса. При этом основой организационного взаимодействия большинство опрошенных считают строгое выполнение должностных инструкций, что в принципе повышает устойчивость организационных отношений, однако снижает роль самодисциплины как дополнительного фактора организационной устойчивости, что так же отмечено респондентами. Учитывая, что самодисциплина формирует ядро личности работника и способствует росту его деловой компетентности, излишняя регламентированность деятельности и строгое следование инструкциям понижают степень суверенности личности как носителя организационной культуры и увеличивают вероятность формирования модели зависимо-конформного поведения, способствующего развитию система отношений «по понятиям», или «клиентеллы» (тип субкультуры).

4. Культура информационно-делового обмена определяется негативными факторами, отмеченными большинством респондентов, а именно: при информационно-деловом обмене

не
язык
руководства

СВ

и подчиненных большинство ответивших оценили как одностороннюю, при этом возможны случаи утери информации; руководство не уделяет достаточного времени общению с членами коллектива, в результате чего оно мало информировано о его проблемах; работники получают информацию о происходящем в организации в основном от коллег, а при этом 67 % респондентов отмечают возможность открыто говорить о своих проблемах только в неформальной обстановке.

5. На организационную культуру, особенно в ее европейской модели, существенное влияние оказывают представления, связанные с различными формами рациональности. Подобные формы, по сути, закладываются в основу корпоративной модели поведения, подчиненной четкому осознанию каждым работником соотношения результатов и средств, которые затрачены на их достижение, что выражается в таком важном показателе рыночной экономики, как эффективность и прибыль. Опрос показывает, что ресурсы и средства коллективу выделяются в количестве, недостаточном для нормальной работы, при этом стремление сократить издержки не поощряется. Роль руководителя в становлении благоприятной для производства организационной культуры, особенно в низовых управленческих звеньях, фактически, не находит ни административного, ни, тем более, материального стимулирования. Имитируется или

полностью отсутствует система планирования карьеры (однако, по данным исследований, 75% руководителей и специалистов хотели бы сделать карьеру, данные 2006 г.), а чувство организационной причастности деформировано отсутствием понимания со стороны высших управленческих органов.

6. Анализ основных механизмов мотивации трудовой деятельности как отражение мотивационной культуры, приводит к следующим неутешительным выводам:

- большинство респондентов не удовлетворено в потребностях низшего уровня, люди не видят связи между зарплатой, объемом и качеством выполняемой работы, а к труду их побуждает привычка работать и страх безработицы;

- потребности в чувстве принадлежности к коллективу у большинства работников удовлетворяются, но в то же время большая часть работников не чувствует уважения со стороны руководства;

- большинство респондентов не удовлетворяет свои потребности в профессиональном росте

и

творчестве

в

профессиональной деятельности, так как это не востребовано руководством и не поощряется. Систематическое игнорирование интересов работников приводит к формированию параллельной групповой этики, способной создать конкуренцию общекорпоративной. Возникает опасная в производственном и социальном смысле субкультура, порождающая такие негативные явления, как недисциплинированность, безответственность, а также девиантно-криминальные формы поведения

Все меньшее влияние оказывает отмеченный респондентами стабилизирующие факторы организационной культуры, такой, как авторитет профессии. Отсутствие эффективной системы стимулирования труда приводит к его деградации и замещению в его структуре нормативных (ожидаемых) форм трудового поведения суррогатными. Возникает так называемый эффект деформации трудового поведения, разрушающий морально-этические основы трудовой культуры

7. Важный показатель жизнеспособности организационной культуры, ее эффективности в отношении производства моделей рационального и продуктивного поведения – это специфика ее проявления в критических для организации производственных и социальных ситуациях, связанных как с внутренней организационной динамикой, так и с внешними неблагоприятными факторами (в т.ч. вероятные ЧП). Поскольку на дороге существует практика замалчивания неудач, промахов и ошибок, а контрольно-репрессивный механизм различных инстанций управленческой иерархии не обладает методами и возможностями системного анализа кризисных ситуаций, то проблема выхода из них решается с применением символических средств.

8. Представленные результаты показывают концептуальную обоснованность форм и содержания предлагаемых научно-практических разработок, их методологическую, методическую и фактологическую ценность. Сравнительный анализ структуры технико-экономических показателей по НОДам и уровня их организационной культуры демонстрирует устойчивую положительную корреляцию, свидетельствующую о значительном информационно-прогностическом потенциале социально-психологического инструментария проведенного исследования, необходимость продолжения работ по его совершенствованию и практическому мониторинговому внедрению. Выявленная в исследовании номенклатура аномалий организационной культуры представляет собой основу для проектирования методик диагностики организационного стресса, а также антистрессовых управленческих технологий.

В параграфе 2.4. «Исследование организационного стресса на предприятии железнодорожного транспорта» рассматриваются результаты исследования организационного стресса в подразделениях Свердловской железной дороги, а также делаются выводы о пригодности разработанной автором методики диагностики организационного стресса для проведения подобного рода исследований. Анализ результатов анкетирования 1205 работников (исследование 2005 г., руководители – 24%, специалисты – 46%, служащие – 11%, рабочие – 19%,) выявляет следующие особенности феномена организационного стресса на Свердловской железной дороге: к наиболее стрессогенным организационным факторам относятся: низкая культура организации труда, формализм, неопределенность границ ответственности, отсутствие коллегиальности, аномалии культуры стимулирования и мотивации труда, ненужные ритуалы и процедуры, неопределенность и непредсказуемость развития событий в организации (недостаток культуры информирования сотрудников о переменах в политике организации и их необходимости, пересмотр целей и задач без видимых причин, отсутствие культуры планирования работы, пр.).

В целом, наибольший вклад в картину организационного стресса на дороге вносят аномалии культуры организационного порядка (структурно-функциональный дисбаланс, деформация информационно-делового обмена, неопределенность и непредсказуемость развития событий в организации, нечеткие ролевые обязанности, пр.). Следует отметить, что и в работах других исследователей отмечается подобный факт. В исследовании также выявлена высокая роль в возникновении стресса неясности организационной перспективы, когда непредсказуемость и непланируемость будущего является элементом культуры управления руководителей – временщиков.

Важным результатом исследования, по мнению автора, является обнаружение значительное понижения достижительной мотивации под воздействием организационных стресс-факторов. Расчет коэффициентов корреляции основных стресс-факторов и психосоматических последствий воздействия стресса дополняет картину их воздействия на здоровье и самочувствие работников железной дороги. В целом, как следует из анализа уровня хронических заболеваний респондентов, проведенного в исследовании, процент работников, имеющих хронические заболевания на дороге крайне высок (60 %). Немалый вклад в этот показатель вносит организационный стресс. Расчеты показали, что организационные стресс-факторы имеют выраженную корреляцию с подавляющим числом постстрессовых психосоматических индикаторов. Особенно велика корреляция организационного стресса с такими постстрессовыми факторами, как частота и продолжительность лечения работников у терапевта, кардиолога, невропатолога, гастроэнтеролога, пр. В этом плане духовно-витальная сфера железнодорожников особенно чувствительна к аномалиям организационной культуры, связанным с депривацией организационной причастности, утратой организационной идентичности и престижа, статусно-карьерными ограничениями, высоким уровнем социально-психологической напряженности, протекционизмом и коррумпированность организационного пространства, нечеткостью ролевых обязанностей. В параграфе на обширном эмпирическом материале также показаны процессы разрушения под действием организационного стресса внеорганизационной сферы жизнедеятельности железнодорожников (например, семейных отношений).

Анализируя основные результаты, представленные во второй главе, автор делает следующие основные заключения и выводы:

1. Создана мультипараметрическая исследовательская модель организационного стресса, а также разработана и успешно испытана в широкомасштабном исследовании многофакторная социологическая анкетная методика диагностики организационного стресса.

2. В результате проведенного на Свердловской железной дороге социологического исследования получены эмпирические результаты, устанавливающие уровень организационных стресс-факторов по исследуемым параметрам выборки, рассчитаны корреляционные связи стресс- и постстрессовых факторов, построены картограммы стрессогенности.

3. Полученные эмпирические результаты сопоставлены с имеющимися на сегодняшний день данными других авторов.

4. Проведен анализ результатов, дающих основание для оценки стрессового состояния работников дороги и планирования административных мероприятий по усилению стресс-резистентности железнодорожного персонала, формированию программ антистрессового управления.

5. Подготовлена эмпирическая и аналитическая база для формирования технологий и методик управления организационным стрессом.

6. Созданы предпосылки модернизации методик диагностики производственно-организационного стресса за счет расширения спектра аномалий организационной культуры, вынесенных на рассмотрение в данной работе.

7. Выявлены наиболее актуальные с точки зрения активизации усилий по антистрессовому управлению зоны организационной жизнедеятельности подразделений исследуемого предприятия, а также категории работников, в наибольшей степени в силу специфики их производственной деятельности подверженных стрессу и нуждающихся в антистрессовой защите.

Глава 3. «Социальные технологии антистрессового управления персоналом»

посвящена рассмотрению различных технологий антистрессового управления персоналом, предлагаемых автором в качестве составляющих элементов системы антикризисного управления организацией и в качестве инструментов профилактики организационного стресса.

В параграфе 3.1. «Технологии формирования антистрессовой организационной культуры» автор отмечает, что антистрессовый подход к управлению организационной культурой предполагает «мягкое» воздействие на ее ценностно-нормативное содержание и мифосферу. Ценностный подход в управлении оргкультурой можно считать антистрессовым на том основании, что он изменяет матрицу восприятия организационных процессов на уровне ценностного ядра индивида, снимая, таким образом, на уровне его сознания проблему отторжения оргкультурных эталонов, а значит, элиминируя стресс-реакции, связанные с подобным отторжением. Процесс овладения работниками системой организационных ценностей имеет нарастающе-циклический характер: организационно-культурные идеалы усваиваются сотрудниками и начинают побуждать их активность в качестве «моделей должного», в результате чего происходит предметное воплощение этих моделей. Предметно воплощенные ценности в свою очередь становятся основой для формирования самих организационных идеалов, и т.д. Этот процесс повторяется, непрерывно совершенствуясь на каждом новом витке развития культуры организации.

Автором предлагается алгоритм антистрессового управления персоналом через систему ценностей, рассматриваются возможные ограничения и трудности, которые могут возникнуть в реальной практике в рамках применения данного подхода к управлению. В качестве антистрессовой технологии управления автор в параграфе также детально рассматривает систему креативного мифодизайна.

Параграф 3.2. «Руководитель в системе антистрессовых организационно-культурных практик»

посвящен оценке роли руководителя в контексте реализации программ антистрессового управления. Автор исходит из того очевидного положения, что наряду с такими важными управленческими задачами, как постановка целей, побуждение к их достижению (мотивация), организация (администрирование), существенным аспектом руководства является формирование единых способов восприятия реальности, норм и ценностей организационной культуры. Причем последнее может осуществляться либо на основе специально разработанных и внедренных социально – психологических процедур (социальная инженерия), либо возникать как сопутствующее организационное качество в условиях грамотного и хорошо отлаженного механизма организационных отношений, а также как следствие умелого исполнения непосредственно руководителем его производственных и социальных ролей. В этом случае можно говорить о том, что руководитель является не только источником власти в организации и носителем административно – распорядительных функций (бюрократический аспект управления), но также лидером, обладающим авторитетом за счет особых деловых и личностных качеств, признаваемых

большинством членов организации. Авторитет руководителя, таким образом, является инструментом «прямого действия» по отношению к системе организационных ценностей, что определяет значительную степень его воздействия на организационную культуру как инструмент антистрессового управления. Сама же организационная культура, как показывает автор, формируется во многом за счет проекции в пространство организационных отношений культуры исполнения руководителем его управленческой роли, основанной на системе его управленческих компетенций. Автор подробно рассматривает те из них, которые наиболее важны в плане антистрессового управления. Руководитель, по мнению автора, не должен ограничиваться в своей практике лишь пассивной демонстрацией окружающим высоких личных стандартов своего организационного поведения, но активно формировать требуемые параметры организационной культуры. Для этого существует целый ряд методов и технологий, которые воздействуют на символический каркас организационных отношений, а также на средства поддержания этого каркаса. В параграфе все они детально описываются и анализируются.

Как практический итог, в параграфе предлагается разработанная автором социологическая анкетная методика оценки управленческой компетентности руководителя. Она основана на разработанной автором модели личностно-делового потенциала руководителя, включающей наследственно-биологический потенциал, социально-психологический потенциал, организационно-управленческий потенциал, профессионально-творческий потенциал, социально-культурный потенциал. В заключение параграфа автор в контексте антистрессового управления рассматривает лидерский тип поведения руководителя, предлагает четырехчленную типологию самоактуализации руководителя в системе организационных взаимодействий.

В параграфе 3.3. «Влияние гендерной специфики организационных отношений на социальные технологии антистрессового управления» автор подчеркивает, что организация, состоящие исключительно из мужчин, в обыденной жизни встречаются крайне редко. Повсеместно же распространен смешанный в половом отношении тип организации, где и мужчины и женщины играют существенную роль в формировании специфики групповых отношений, организационной культуры в целом. Управление подобными организациями требует учета гендерных аспектов организационного поведения, понимания характерных различий мировосприятия и жизнеустремлений работников-женщин и работников-мужчин, а также особенностей их взаимодействия друг с другом.

Учет гендерных аспектов организационной (корпоративной) культуры при проектировании системы управленческих воздействий (в т.ч. с применением антистрессовых социальных управленческих технологий) существенен как в оперативно - тактическом, так и стратегическом планах. Автор отмечает, что многие новые российские менеджеры пытаются искоренить приверженность сотрудников к традиционной, широко распространенной и характерной для отечественной организационной культуре практике перекуров, чрезмерной общительности, решения личных вопросов в служебное время, забывая при этом, что подобная избыточная феминность «лица» организаций чревата при отмене указанных традиций увеличением степени неудовлетворенности сотрудников условиями рабочего места и снижением производительности труда. При этом, как следствие, возрастает и уровень организационного стресса. В параграфе автор систематизирует и анализирует формы и вектора воздействия гендерной специфики организации на уровень организационного стресса, а также реализацию программ антистрессовой защиты персонала.

В параграфе 3.4. «Производственная адаптация работников как социальная технология антистрессового управления» автор рассматривает процессы социализации и аккультурации работников-адаптантов на начальной стадии их производственной карьеры. По его мнению, в основу антистрессовой программы управления работниками-адаптантами должна быть заложена гуманистически (социально-экологически) продуманная система мотивации процесса адаптации с учетом спектра мотивационных ожиданий вновь принятых в организацию работников. Автор полагает, что адаптационная ситуация порождает соответствующую адаптационную потребность, выражающуюся в комплексе мотивов инкорпорирования в организационную среду. В этом контексте автор детально изучает особенности и структуру подобного рода мотивации, сопоставляя теоретические выводы с эмпирическими данными исследований мотивационного ядра работников, полученными им в трудовых коллективах Свердловской железной дороги.

Полученные в параграфе аналитические результаты показывают, на какие мотивационные структуры в личности работников железнодорожного транспорта следует опираться при построении системы антистрессового управления, в прогнозе производственной адаптации и планировании карьеры.

Продолжая затронутую тему, в рамках концепции и программ антистрессового управления автор обосновывает необходимость детально планировать весь ход процесса производственной адаптации, делая ее исход предсказуемым. Автор подчеркивает, что антистрессовое управление (мониторинг) производственной адаптации на начальном этапе требует детального прогнозирования адаптационной успешности с учетом целого ряда факторов, связанных со спецификой

производственно-организационной среды и личностных качеств адаптанта. Речь идет о структурировании во времени адаптационных процессов (если так можно выразиться, антистрессовым управлением временем адаптации). Если принять во внимание эволюцию мотивационных ожиданий работника-адаптанта и структурную модификацию ценностного ядра его личности, то такой прогноз представляется автору наиболее достоверным.

В заключительной части параграфа автор рассматривает планирование карьеры работника как составляющую мониторинга производственной адаптации, инкорпорированную в систему антистрессового управления. Подчеркивается, что управление карьерой является составной частью технологий антистрессового управления трудовыми процессами и должно развиваться в рамках концепции антистрессового управления организационным временем.

Планирование карьеры работника, представляющее собой развертывание в масштабе трудового его организационно-производственной судьбы, относится к разновидности антистрессового управления по целому ряду признаков, среди которых: антистрессовая поддержка при перемене должностного статуса, поэтапное наращивание профессионального потенциала как защиты от стресса некомпетентности, создание мотивов организационной причастности, определенность в выборе стратегии формирования личного и социального будущего, пр. В параграфе автор рассматривает различные модели планирования карьеры работников, делая особый акцент на их применимости в практике реальных производственных коллективов, в частности, трудовых коллективов Свердловской железной дороги. Приводятся и анализируются данные социологического анкетного опроса, проведенного автором на дороге по вопросам планирования и реализации карьеры ее работниками.

Анализируя основные результаты, представленные во второй главе, автор делает следующие основные заключения и констатации:

1. Предложен антистрессовый подход к оценке комплекса гуманитарных управленческих технологий, применение которых в отношении персонала профилактирует организационный стресс, а на индивидуальном уровне - снижает уровень дистресса.

2. Детально проанализирована возможность антистрессового управления

организационной культурой через систему ценностей.

3. Сделан вывод о том, что формирование организационной культуры посредством воздействия на аксиологическое ядро организационного сознания персонала, в сочетании с технологиями креативно-культурного мифодизайна обеспечивают, в комплексе с другими методами, значительный эффект в реализации программ антистрессового управления.

4. Выявлена роль руководителя как главного субъекта антистрессового управления, показаны его возможности в формировании гуманитарно-ориентированной (а значит, антистрессовой) организационной культуры.

5. Разработана модель и методика прогнозирования производственной адаптации работников как элемент стратегического антистрессового управления персоналом.

6. В рамках проблемы производственной адаптации исследована роль мотивационных ожиданий работников в ходе адаптационного процесса. Показано, что существуют мотивы особого рода (адаптационные мотивы), существенно в случае их грамотного формирования ускоряющие процесс производственной адаптации. Дается представление о построении антистрессовой системы стимулирования работников, снижающей риск деформации мотивационного ядра личности работника.

7. Разработана социологическая анкетная методика мониторинга производственной адаптации, учитывающая структуру мотивационных ожиданий работников в системе стимулирования их организационного поведения.

8. Детально исследована проблема карьероформирования персонала, уточнены и систематизированы факторы, определяющие профессиональную карьеру работников. Проведено исследование этих факторов в условиях крупного промышленного предприятия и получены новые эмпирические результаты, полезные в плане идентификации указанных факторов.

9. Выявлено влияние гендерных аспектов на характер организационной культуры и показаны пути снижения организационной напряженности (а, следовательно, стресса) в условиях существования в организации гендерных субкультур.

В заключении представлены теоретические обобщения, выводы рекомендации по совершенствованию систем антистрессового управления с учетом результатов, полученных в рамках предлагаемого диссертационного исследования .

В приложениях к данной работе содержательный акцент сделан на социологических методиках, разработанных автором, как наиболее приемлемых в практике многоаспектного изучения организационных процессов.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК:

1. Семенов Ю. Г. Производственно-адаптационные аспекты при подборе и приеме кадров // Управление персоналом. 1997. № 6. С. 45-51. 0,3 п. л.

2. Семенов Ю. Г. Эффективность руководителя среднего звена в интерьере организационной культуры: от теоретической модели к корпоративной реальности железнодорожников / Ю. Г. Семенов, Е. В. Важенина // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 1. С. 105-110. 0,3/0,2 п. л.

3. Семенов Ю. Г. Диагностическая модель и анкетная методика исследования организационно-производственного стресса в контексте анализа корпоративной культуры // Менеджмент в России и за рубежом. 2006. № 6. С. 91-107. 1,0 п. л.

4. Семенов Ю. Г. Социологическая диагностика организационно-производственных стрессоров в контексте анализа дефектов организационной культуры // Вестник Челябинского государственного университета. Серия Философия. Социология. Культурология. Вып. 2. 2007. № 14(92). С. 106-112. 0,4 п. л.

5. Семенов Ю. Г. Профессиональная карьера в контексте организационной культуры железнодорожного транспорта // Вестник Челябинского государственного университета. Серия Философия. Социология. Культурология. Вып. 2. 2008. № 10(93). С. 159-162. 0,3 п. л.

6. Семенов Ю. Г. Личностно-деловой потенциал эффективного руководителя в контексте организационной культуры // Человек и труд. 2008. № 5. С. 48-50. 0,3 п. л.

7. Семенов Ю. Г. Роль профсоюзов в формировании и развитии организационной культуры предприятия // Человек и труд. 2008. №6. С. 66-68. 0,3 п. л.

8. Семенов Ю. Г. Аномалии организационной культуры и факторы, их обуславливающие: системно-понятийный анализ // Аспирантский вестник Поволжья. 2008. № 1-2. С. 161-165. 0,5 п. л.

9. Семенов Ю. Г. От социологического мониторинга аномалий организационной культуры к антистрессовому управлению персоналом организации: опыт системного исследования // Человек и труд. 2008. №7. С. 57-59. 0,3 п. л.

Монографии:

10. Семенов Ю. Г. Аномалии организационной культуры как доминирующий фактор стресса в трудовых коллективах современного предприятия. Екатеринбург, УрАГС, 2008. 244 с. 15,0 п. л.

11. Семенов Ю. Г. Организационная культура: управление и диагностика. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004. 254 с. 16,0 п. л.

Научные статьи и доклады на конференциях:

12. Семенов Ю. Г. Анкетная методика многофакторного мониторинга производственной адаптации / Н. П. Лукашевич, Ю. Г. Семенов // Персонал (Киев). 1995. № 4. С. 93-99. 0,3/0,2 п. л.

13. Семенов Ю. Г. Анкетная методика планирования карьеры руководителя // Кадры, 1996. № 5. С.17-23. 0,4 п. л.

14. Семенов Ю. Г. Адаптация персонала на предприятиях / Ю. Г. Семенов, А. Э. Рякова // Кадры, 1996. № 10. С. 35-38. 0,3/0,2 п. л.

15. Семенов Ю. Г. Диагностика и прогнозирование управленческой адаптации руководителя // Персонал (Киев). 1999. № 1. С. 93-101. 0,4 п. л.

16. Семенов Ю. Г. Научно-методические аспекты управленческого консалтинга в условиях адаптации предприятий к рынку // Персонал (Киев). 1999. № 4. С. 35-37. 0,3 п. л.

17. Семенов Ю. Г. Гуманитарные технологии в контексте организационной культуры // Научный вестник Уральского академии государственной службы (политология, экономика, социология, право). 2007. № 1 (ноябрь).

С. 51-53.

0,3 п. л.

18. Семенов Ю. Г. Производственная адаптация и планирование карьеры в контексте социально-трудовой стратегии Свердловской железной дороги / Труды Международной конференции «Железнодорожный транспорт сегодня и завтра»

в 2-х т.

Т. 1. Екатеринбург: УрГАПС, 1998. С. 232-233. 0,1 п.

л.

19. Семенов Ю. Г. Мотивационные аспекты в работе службы управления персоналом Свердловской железной дороги / Труды Международной конференции

«Железнодорожный транспорт сегодня и завтра» в 2-х т. Т. 1.

Екатеринбург: УрГАПС, 1998. С. 233-234. 0,1 п. л.

20. Семенов Ю. Г. Мотивация в структуре производственной адаптации / Труды Международной конференции «Железнодорожный транспорт сегодня и завтра»

в 2-х т.

Т.1.

Екатеринбург: УрГАПС, 1998. С. 234-236. 0,2 п. л.

21. Семенов Ю. Г. Анкетная методика планирования карьеры руководителей среднего звена Свердловской железной дороги / Труды Международной конференции

«Железнодорожный транспорт сегодня и завтра» в 2-х т. Т. 1.

Екатеринбург: УрГАПС, 1998. С. 236-238. 0,2 п. л.

22. Семенов Ю. Г. Управленческая эффективность руководителя железнодорожного транспорта в контексте социально-психологического и организационного самочувствия, обусловленного производственной жизнедеятельностью в условиях Свердловской железной дороги / Ю. Г. Семенов, С. В. Шестакова, Е. А. Малькова / Материалы

Всероссийской научно-технической конференции «Проблемы и перспективы развития железнодорожного транспорта» в 3-х т. Т. 3, Екатеринбург: УрГАПС, 2003. С. 178-213. 2,0/1,0 п. л.

23. Семенов Ю. Г. Организационный стресс: модель и методика диагностики организационных стрессоров и последствий их воздействия (к проекту мониторинга персонала железнодорожного транспорта) / Ю. Г. Семенов, С. В. Шестакова, Е. А. Малькова / Материалы III Всероссийской научно-практической конференции «Личность и бытие: субъектный подход. Становление и реализация субъектности личности в профессии». Краснодар, 2005. С. 78-83. 0,3/0,2 п. л.

24. Семенов Ю. Г. Организационно-производственный стресс в контексте анализа корпоративной культуры на железнодорожном транспорте / Современные проблемы прикладной психологии: Материалы Всероссийской научно-практической конференции в 3-х т. Т. 1. Ярославль, 2006. С. 234-240. 0,4 п. л.

25. Семенов Ю. Г. Программа подготовки управленческого резерва / Личностные ресурсы субъекта труда в изменяющейся России: Материалы 1-ой Международной конференции, Кисловодск–Ставрополь–Москва, 2006. С. 388-390 . 0,2 п. л.

26. Семенов Ю. Г. Корпоративные установки молодых работников железнодорожного транспорта в условиях трансформации экономики к рыночным отношениям / Российская молодежь в условиях общественных преобразований / III Уральские молодежные социологические чтения: Всероссийская научная конференция (г. Екатеринбург, 20-21 сентября 2007 г.). Сб. науч. статей. В двух выпусках. Вып. 1. Екатеринбург, 2007. С. 125-127. 0,2 п. л.

27. Семенов Ю. Г. Мониторинг трудовой сферы в условиях трансформации / Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества / Материалы всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 24-26 апреля 2008 года / Под общ. ред.: Р. В. Карапетяна, А. А. Русалиновой, Б. Г. Тукумцева. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. С. 195-199. 0,3 п. л.

28. Семенов Ю. Г. Профсоюз как инструмент формирования и развития организационной культуры предприятия / Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества / Материалы всероссийской

Добавил(а) Социология
03.09.10 22:13 -

научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 24-26 апреля 2008 года / Под общ. ред.: Р. В. Карапетяна, А. А. Русалиновой, Б. Г. Тукумцева. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. С. 405-410. 0,3 п. л.

29. Семенов Ю. Г. Зарождение и эволюция феномена организационной культуры: отечественный и зарубежный опыт / Социологический диагноз культуры российского общества второй половины XIX – начала XXI вв. / Материалы Всероссийской научной конференции. Санкт-Петербург, 20-21 июня 2008 г. Под ред. В.В. Козловского. СПб.: Изд-во «Интерсоцис», 2008. С. 171-174. 0,3 п. л.

Подписано в печать 07.07.2008 Формат 60x84 1/16

Бумага для множительных аппаратов. Гарнитура «Таймс». Ризограф.

Усл. печ. л. 2,3. Уч. – изд. л. 2,6 Тираж: 100 экз. Заказ

Редакционно-издательский отдел УрАГС.

620219 Екатеринбург, 8 Марта, 66.

[*] Стрессоустойчивость – стабильность психофизиологического состояния организма человека по отношению к воздействию факторов стресса, адаптивность к экстремальным условиям действия внешней среды, наличие ресурсов компенсации психосоматического ущерба, понесенного в результате стресса.