

РЕПРЕЗЕНТАТИВНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ И ПЕРСОНАЛА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

М. В. Лысиков

*Саратовский государственный
технический университет*

Социология культуры как основа формирования стратегии репрезентативной управленческой культуры промышленной организации и персонала, по мнению профессиональных экспертов, преподавателей, исследователей, разрабатывается, модернизируется, поддерживается и оценивается как на областном, так и на российском уровнях¹. Этот творческий процесс осуществляется не локально, а охватывает множество сфер экономической жизни промышленных организаций, в том числе производство, финансы, потребление.

Основным результатом сконструированной концептуальной модели репрезентативной управленческой культуры организации и персонала являются стандарты для оценки адекватности объяснений в рамках конкретной теоретической перспективы или исследовательской программы. Различные типы объяснений предъявляют специфические требования к эмпирическим данным, определяя реальную логику исследования, то есть методологические нормы, стандарты оценки, способы концептуализации и используемые методы². В этой связи социологический анализ феномена репрезентативной управленческой культуры организаций Минавтопрома Российской Федерации, в процессе которого исследованы основные подходы, концепции, теории культуры, инновационные изменения в структуре и содержании профессиональной культурной деятельности менеджеров высшего звена руководства, является достаточно актуальным как в теоретическом, так и в практическом отношении.

Репрезентативность как одна из доминирующих содержательных характеристик управленческой культуры организации и персонала связана, прежде всего, с выборочным социологическим обследованием данных феноменов и оценкой уровня профессиональной культуры. Представления, идеи, мировоззрения, убеждения, верования и другие ментальности персонала и организации, которые в совокупности составляют генеральное определение непростой ситуации современной жизни, являются действенными в силу их активного принятия или пассивного признания и реализуются в *репрезентативной культуре*.

В настоящее время пока еще не совсем четко фиксируются различия, существующие между организационной (корпоративной) и управленческой культурами, иногда они рассматриваются как однопорядковые, пото-

¹ Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. 3-е издание. М., 2000. С. 34.

² Девятко И. Ф. Модели объяснения и логика социологического исследования. М., 1996. С. 19.

му что содержательно тесно взаимосвязаны. Однако набирает силу тенденция признания научной статусности, самостоятельности использования понятия «управленческая культура».

Каждая промышленная организация, являясь уникальным социокультурным образованием, существует по собственным внутренним закономерностям, работающий в ней управленческий персонал имеет определенный образ мышления и способы деятельности, обусловленные репрезентативной управленческой культурой. «Организационная культура – то, чем является организация как социальный феномен. Если фирма разрастается и становится корпорацией, то понятие «организационная культура» замещается понятием «корпоративная культура», именно организационная культура предопределяет поведение работников, которые отличают их от любой другой организационной структуры¹.

Методологическими основами социологического анализа репрезентативной управленческой культуры организации и персонала являются следующие четыре базовых принципа.

Во-первых, *принцип интегрализма*, представляющий целостный феномен социологии культуры промышленной организации². Современный социологический подход к исследованию культуры, рассматриваемой как «совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, и совокупность носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти значения»³, отличается проекцией на общество, человека и конкретную промышленную организацию.

В качестве основополагающего субъекта истории у П. А. Сорокина выступает культура, которая в самом широком смысле определяется как «совокупность, которая создана или модифицирована в результате сознательной или бессознательной деятельности двух или более индивидов, взаимодействующих друг с другом или влияющих друг на друга своим поведением»⁴. Однако очевидно, что такое предельно емкое определение не позволяет понять культуру и представить ее в качестве самостоятельного субъекта развития. Поэтому оправдано стремление выявить некоторую связывающую основу культуры, позволяющую рассматривать ее как интегративную целостность, а исследование внутренней культурной интеграции лежит в основе изучения развития репрезентативной управленческой культуры.

П. А. Сорокин классифицирует также культурные системы по наличию связывающего принципа интегрализма на четыре группы. Причем каждый последующий вид связи характеризуется более глубокой степенью интеграции. Пространственная (механическая) связь присутствует в любой

¹ Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес – организацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». М., 2007. С.61.

² Сорокин П. А. Моя философия – интегрализм. Социс. 1992. №10. С. 134.

³ Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992. С. 218.

⁴ Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. СПб., 2004. С. 19.

совокупности культурных элементов, находящихся на определенном участке физического пространства. Ассоциация под действием внешнего фактора рассматривается как опосредующая связь между культурными элементами. Причинная или функциональная интеграция представляет комбинацию элементов культуры, при которой они образуют причинное, функциональное целое. Для такой культурной системы характерно наличие системы внутренних объединяющих факторов, являющихся факторами самой системы. Выявляется такая система интеграции на основе критериев функционального взаимоотношения между элементами. Они состоят из «осязаемой, заметной фиксируемой непосредственной зависимости (взаимной или односторонней) переменных величин или элементов друг от друга или от системы в целом»¹. Следует также отметить, что степень функционального единства может различаться.

Во-вторых, *принцип «идеального типа»*, который был выделен и обоснован М. Вебером в своем социологическом исследовании, затрагивающем культурно-управленческую проблематику, в котором актуализировалась оригинальная концепция рациональной бюрократии. Важным элементом в методологической базе его работы стала концепция идеальных типов. Согласно одному из наиболее подробных определений идеальный тип, по мнению М. Вебера, «создается посредством одностороннего усиления одной или нескольких точек зрения и соединения множества диффузно и дискретно существующих единичных явлений (в одном случае их может быть больше, в другом – меньше, а кое-где они вообще отсутствуют), которые соответствуют тем односторонне вычлененным точкам зрения и складываются в единый мысленный образ. В реальной действительности такой мысленный образ в его понятийной чистоте нигде эмпирически не обнаруживается; это - утопия»².

Реконструкция, предпринятая Т. Бургером³, показывает продуктивность и перспективность использования принципа идеальных типов для социологического анализа самых разнообразных фактов действительности. Особая актуальность использования принципа идеальных типов в социологии культуры раскрывается благодаря его интерпретации Ф. Рингером, который полагал, что М. Вебер в рамках своей концепции идеальных типов разработал уникальную методологию «единичного причинного анализа»⁴.

Из проведенного анализа становится понятным, почему метод идеальных типов особенно важен для социологических исследований в области репрезентативной управленческой культуры организации и персонала и может использоваться в качестве основополагающего принципа, который позволяет исследовать рационально сконструированные схемы действий.

¹ Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. СПб., 2004. С. 23.

² Вебер М., Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 690.

³ Burger T. Max Weber's Theory of Concept Formation. Durham: Duke University Press. 1976. P. 160-162.

⁴ Ringer F. Max Weber's Methodology: The Unification of the Cultural and Social Sciences. London: Harvard University Press. 1997. P. 8.

Отклонение действительности от идеального типа расценивалась М. Вебером не как концептуальная погрешность, а как обязательная предпосылка для социологического исследования. Описываемая с помощью идеальных типов бюрократия система работает так же, как сам метод идеальных типов¹. Следует согласиться с утверждением, что социологические типы дают «очищенный», по сравнению с мотивацией реального поведения, смысл человеческих действий. В реальной действительности этот смысл неосознан до конца, или полусознан, или не отделен от побочных соображений, не играющих роли в данном конкретном действии. Социологические типы дают его «чистый» смысл, поэтому М. Вебер и называл их «чистыми» или идеальными типами. Именно такая культурно нагруженная методология стала основой веберовского культурного анализа².

В-третьих, *принцип инноваций* в репрезентативной управленческой культуре организации и персонала рассматривается нами в качестве основы социологического анализа для обеспечения нововведений в систему руководства. Процесс формирования стратегии культурного менеджмента, являющегося инновационным, представляет собой технологию трансляции культурных норм и образцов поведения и выстраивания карьеры в систему управления.

Все культурные нововведения, используемые персоналом организации должны способствовать достижению стратегического лидерства в конкретной нише рынка производства продуктов и услуг³. Успех в реализации стратегических культурных инновационных проектов возможен только при выполнении следующих социально-экономических условий:

1. Инновационная культурная деятельность управленческого персонала организации представляет профессиональный труд, требующий обширных междисциплинарных знаний, умений и опыта.

2. Успех в инновационной культурной деятельности зависит от уровня репрезентативной управленческой культуры, квалификации и подготовки руководителя и его команды.

3. Необходима взаимоадаптация стратегии формирования репрезентативной управленческой культуры и структуры должностей в иерархической пирамиде власти в организации, в соответствии с должностными полномочиями. В идеале управленческий персонал организации должен пройти все четыре этапа профессиональной подготовки: вузовское образование, внутрифирменное обучение, освоение программы МВА (магистр делового администрирования), самосовершенствование квалификации.

В-четвертых, *принцип ролевого обучения* руководителя и его команды с помощью тренера-менеджера⁴. Актуальным остается вопрос о том, кто

¹ Бабич Н. С. Идеальный тип как инструмент социологического исследования в управлении // Управление в социальных и экономических системах. Пенза, 2007. С. 7.

² Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. 3-е издание. М., 2000. С. 257.

³ Пригожин А. И. Современная социология организаций. М., 1995. С. 213.

⁴ Карлофф Б., Седеберг С. Вызов лидеров. Пер. с швед. М., 1996. С. 188-189.

может являться тренером управленческой команды, то есть осуществлять переход к новому уровню репрезентативной управленческой культуры организации и персонала. Тренерство до настоящего времени представляет достаточно новое понятие в социологии культуры. Тренер существует в спортивном мире, откуда были заимствованы и творчески переработаны идеи о лидерстве, адаптированные к условиям управленческой деятельности промышленной организации. Тренерство, по нашему мнению, представляет перспективную в теоретическом и практическом планах концептуальную модель, позволяющую провести социологический анализ деятельности тренера-менеджера команды управляющих.

Таким образом, социологический анализ репрезентативной управленческой культуры организации и персонала свидетельствует о том, что данный феномен:

во-первых, является доминирующей содержательной характеристикой культуры организации и персонала,

во-вторых, через представления, идеи, мировоззрения, убеждения, верования и другие ментальности персонала и организации, которые в совокупности составляют генеральное определение непростой ситуации современной жизни, активно действует в силу ее принятия или пассивного признания,

в-третьих, реализуется, прежде всего, в основной миссии промышленной организации через принципы *интегрализма*, *«идеального типа»*, *инноваций* и *ролевого обучения* руководителя и его команды с помощью тренера-менеджера.