

*Негруль Светлана Валерьевна*

канд. социол. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский  
Томский государственный университет»

г. Томск, Томская область

## **ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ФОКУСЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР: ИСТОРИЧЕСКИЕ КОНСТАНТЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ СТАНОВЛЕНИЯ**

*Аннотация:* в данной статье автором представлено становление «человека труда» в России в контексте влияния организационной культуры. На основе анкетирования сотрудников организаций выявлены противоречия в трудовом поведении и его исторически неизменные черты.

*Ключевые слова:* типы организационной культуры, кластерный анализ, инновационно-активные организации.

Трудовое поведение и отношение к труду работника подчиняется воздействию многих факторов. Его историческая динамика обусловлена во многом изменением форм взаимодействия человека и организации. Развитие трудового потенциала человека российскими авторами рассмотрено через раскрытие на каждом новом этапе такого взаимодействия новых «резервов» эффективности труда, человеческих возможностей, начиная от экономических резервов труда и заканчивая организационной культурой [3].

Организационная культура – относительно новый исторический феномен. Ее ядром выступают ценности и нормы, которые объединяют практики социально-исторической целостности. В России в советское время доминировал унифицированный подход к управлению. Отдельная организация была встроена в систему государственных хозяйственно-экономических связей и не являлась автономным субъектом деятельности. Трудовое поведение работников подчинялось единым регулирующим предписаниям, господствовали патерналистские

формы взаимоотношений внутри организаций. Взаимодействие работника и организации строилось на приоритете однообразных организационных требований, определяющих линию поведения работников.

Сегодня в рыночных условиях, в условиях распространения гибких форм занятости, все больше можно говорить о вариативности выбора форм трудового поведения, активности самих работников как социальных субъектов в выстраивании своей трудовой траектории. На фоне отсутствия общеразделяемых ценностей и норм в российском обществе в качестве ценностно-ориентационных основ трудового поведения начинают все больше выступать организационные культуры. Формирование организационных культур, обретение самобытности происходит через противоречия между ценностями (например, между ценностью патернализма и ориентациями на партнерские отношения и др.). Стратегия трудового поведения работника зависит от принятых им ценностей. Изменение трудового поведения и отношения к труду становится возможным через преодоление противоречий в ценностях субъектов.

Какие ценности и формы поведения в формировании российских организационных культур остаются исторически неизменными? Какие противоречия характерны для организационных культур российского общества?

В поле нашего рассмотрения организационные культуры, складывающиеся в инновационно-активных организациях (предприятиях наукоемкого бизнеса, высших учебных заведениях, научно-исследовательских организаций). Специфика функционирования таких организаций (особенно наукоемкого бизнеса) предполагает маневренность и динамичность, что и отражается на изменении их культур. В данных организациях более заметно проявлены противоречия, характерные для процесса изменений. Можно выявить некоторые тенденции.

Исследование проводилось методом анкетирования (анкета разработана авторами с опорой на методику С. Хэнди). В качестве методов анализа информации использовались анализ таблиц сопряженности, методика многомерного шкалирования (шкалы Лайкерта), кластерный и факторный анализ данных. Социоло-

гическое исследование опиралось на типологию К. Камерона и Р. Куинна (клановая, рыночная, бюрократическая, адхократическая культуры) [1]. Благодаря возможности применения методов многомерного анализа данных можно увидеть латентные комбинации и противоречия.

В процессе исследования удалось распознать 3 типа организационных культур, каждый из которых имеет внутренние противоречия. Так, были выявлены следующие типы (кластеры).

Кластер 1 – «условно-инновационная» модель. Для первого кластера актуальны следующие факторы: фактор авторитарности и личной преданности, фактор разрешения конфликтов, фактор защищенности трудовым законодательством и контрактами, фактор нормативности, процедурности [2, с. 77]. Обнаружена высокая ориентация на «сильного и справедливого начальника». Данный факт имеет культурные архетипические корни – предприятие должно опираться на сильную личность, хозяина. Эту черту клановости отношений можно оценить двояко: с одной стороны, как атавизм патернальной системы, с другой стороны, – свидетельство наличия харизматичной фигуры первого лидера. Преданность авторитарному руководителю является значимой чертой взаимодействия, что в некоторой степени обусловлено условиями – промышленным производством, не предполагающим самостоятельность и инициативность исполнителей.

В данном кластере наблюдается противоречие между реально существующей жесткостью предписаний и декларируемой инновационной направленностью данных предприятий. Научоемкий бизнес же по своей сущности требует гибкости, ситуативности управления, поскольку действует в условиях неопределенности. В данном кластере стихийно сочетаются полярные нормативные требования: административно-клановых черты и командная работа, ориентация на эффективность бизнеса, ориентация на самостоятельность и профессионализм. Из-за этих диссонансов тип организационной культуры назван «условно-инновационным».

Кластер 2 – «активно-инновационная» модель. Для второго кластера (наиболее изменчивая и гибкая организационная культура) значимы фактор сотрудничества команды, ведомой сильным демократичным руководителем, фактор поиска компромиссов в конфликтных ситуациях – через открытое обсуждение, фактор самостоятельности исполнителей, фактор иерархичности. Инновационные предприятия данного кластера занимаются бизнесом в сфере информационных технологий, причем на мировом уровне (низкие издержки на производственные мощности, помещения и высокая востребованность разработок в разных сферах (внешние возможности)). Выявлено максимальное согласие относительно наличия на предприятии «сильного и справедливого начальника». Однако в данном случае, это свидетельствует об уважении личности первого руководителя-основателя, определяющего направление развития и масштаб деятельности. Культура «авторитета личности» не свойственна инновационным структурам, где низок уровень лояльности «знающих себе цену» высококвалифицированных кадров. В рамках этого типа культуры можно говорить об «авторитете идеи». Отметим высокую степень нонконформизма представителей данного кластера – им не свойственно замешательство по поводу негативных высказываний или «неправильных» устоев (как в первом кластере), а, напротив, выражена открытая демонстрация мнения: согласия или не согласия с высказываниями. Налицо – неприятие клановости в отношениях. Судя по оценкам высказываний, на этих предприятиях нивелируются и принципы бюрократического управления. На этих предприятиях формируется адхократия.

Кластер 3 – «бюрократически-клановая» модель. Очевидно, здесь сохраняются исторически устойчивые черты поведения человека в организации, характерные для советского времени. Костяк кластера составляют сотрудники НИИ. Можно констатировать, что данный тип культуры является полярным в отношении двух предыдущих описаний. Он обладает крайне низким (отрицательным) потенциалом инновационности, поскольку данная система стремится к стабиль-

ности и сдерживает инициативность исполнителей. А внутренняя противоречивость обусловлена сочетанием исключительно частных семейно-клановых отношений и жестких бюрократических условий.

В качестве латентных признаков, характеризующих данный тип взаимоотношений (исходя из факторного анализа), направление задают такие векторы, как «фактор стабильности и социальной ориентированности», «фактор правил и законов» и «фактор иерархии власти и авторитарного контроля». Отрицается принцип командной работы и обсуждение задач с сотрудниками. Это указывает на наличие идеально-типической конструкции по М. Веберу – обезличенной бюрократической модели управления. На уровне личного восприятия формируется неудовлетворенность такой организационной культурой. При этом представители данного типа меньше других демонстрируют готовность к риску, ориентируясь на стабильность.

Таким образом, несмотря на инновационные трансформации, во всех типах оргкультуры проявляются авторитарные черты, которые могут подавлять инициативность и профессионализм сотрудников. Ослабление авторитарных тенденций происходит в организациях, не имеющих советской предыстории, конверсионной биографии, действующих на мировом уровне.

### *Список литературы*

1. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
2. Негруль С.В. Формирование инновативных организационных культур: от идеологием к реальным социальным практикам / С.В. Негруль, Н.А. Лосенкова // Вестник ТГУ. – 2009. – №323. – С. 73–80.
3. Тощенко Ж.Т. Социология труда / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова [Текст]. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.