

0-775924

*На правах рукописи*

**Каретников Сергей Александрович**

**ФЕНОТИПИЧНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ  
ДОСТИЖИТЕЛЬНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Саратов – 2009



Диссертационная работа выполнена  
в Вольском высшем военном училище тыла (Военном институте)

- Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор  
**Баладина Таисия Михайловна**
- Официальные оппоненты:** доктор философских наук, профессор  
**Бегинин Виктор Иванович**
- доктор социологических наук, профессор  
**Елютина Марина Эдуардовна**
- Ведущая организация:** **Российская академия предпринимательства**  
(г. Москва)

Защита состоится 29 апреля 2009 года в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещен на сайте университета: <http://www.seun.ru>.

Автореферат разослан 27 марта 2009 года.



Ученый секретарь  
диссертационного совета



Л.А. Фиглин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время появляются новые концепции социологии проектного управления, изменяются приоритеты социологических исследований социальных управленческих отношений. Возрастает потребность проектного обеспечения динамичного развития организационного поведения работников в контексте практик коллективных достижений миссии и целей организации. Последнее определяет предпосылки исследования организационного поведения на основе феноменологического подхода, где промежуточные показатели организационного поведения дополняются характеристиками стилей практического поведения работников, поведенческими групповыми характеристиками акторов.

На основе нового подхода необходимо исследовать важнейшие формы организационного поведения, анализировать процессы формирования поведения сотрудников, ориентированного на достижение конечных целей организации. Важен поиск новых стилей организационного поведения, оптимизирующих всякую трудовую деятельность, особенно творческую, создающих условия развития социальных инноваций, динамичную социальную адаптацию к новым информационным потокам и трудовым технологиям.

Таким образом, в современных условиях необходимо проектное формирование нового достижительного стиля организационного поведения как фактора организационного саморазвития, роста эффективности достижения организацией ее конечных целей. Достижительное организационное поведение в новых условиях является важнейшим инструментом конкурентоспособности организации.

Сегодня меняются требования общества к социальному проектированию вообще и проектному конструированию социального поведения работников организации в частности. Социальное проектирование приобретает десистемные фенотипичные черты социального конструирования и имеет различные формы проявления на макро- и микроуровнях. Возрастает управленческая роль социологической функции оценки и интерпретации ценностей, предпочтений, наклонностей, моделей трудового взаимодействия работающих индивидуумов.

В рамках реализации данной функции появляется возможность уточнения поведенческих характеристик организационных групп работников, конкретизации стиля коллективного трудового действия акторов. Уже на основе данного понимания организационного поведения как специфики социального действия сотрудников организации должны предоставляться практически значимые рекомендации, направленные на разработку и реализацию фенотипичных социальных проектов.

Также представляется актуальной разработка фенотипичной модели социального конструирования достижительного организационного поведения работников, обоснование комплексных элементов данных проектов, предоставление рекомендаций, направленных на повышение эффективности разработки и реализации социальных проектов развития достижительного организационного поведения работников.

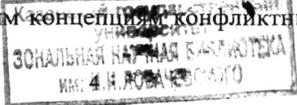
**Степень научной разработанности проблемы.** При разработке диссертационного исследования анализировались различные труды российских и зарубежных социологов. Концепции общей социологии представляют исследование социально-культурологических интерпретаций организационного поведения как социальной характеристики изначально типичных свойств и черт социальных профессиональных групп (В. Доблаев, М. Елютина, П. Кузнецов, Н. Лапин, А. Маршак, А. Наумов, Н. Петров, А. Понукалин, А. Пригожин, О. Шкаратан, В. Щербина). В рамках социального менеджмента представляются общие управленческие подходы к организационному поведению как к системе социальных управленческих отношений (К. Бланшар, П. Грэхэм, У. Дункан, Л. Евенко, Р. Канн, Д. Кац, Ю. Кузнецов, Ч. Линдблом, Дж. Марч, Дж. Томпсон, Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Форд, Р. Херши, Дж. Чайлд, Г. Эмерсон).

Важными представляются социологические исследования, посвященные раскрытию организации как социальной культурологической системы (работы В. Бегинина, Е. Бабосова, И. Ворожейкина, Т. Галкиной, П. Грэхэма, С. Ивченкова, Ю. Красовского, Б. Мильнера, А. Пригожина, Л. Фиглина, Ф. Шаркова, Э. Шейна, В. Щербины). Здесь уточняются уровни организационного поведения в рамках социального взаимодействия социального субъекта и объекта организации. В рамках когнитивной социологической теории исследуется организационное поведение как результат интерпретации группами тех или иных организационных ситуаций (Э. Аронсон, Л. Фестингер, Ф. Фидлер).

Разрабатывается бихевиористский методологический подход изменения организационного поведения через коррекцию рациональной групповой реакции на различные социальные воздействия (Дж. Лоллард, Н. Миллер, Э. Толмен, Дж. Хоманс). В социальных теориях гуманизации труда широко представлен социально-типический подход исследования организационного поведения, обосновываются роль и место организационной культуры в формировании организационного поведения (работы Т. Галкиной, Ю. Красовского, Д. МакГрегора, Э. Мэйо).

В теориях социального действия (концепциях ограниченной рациональности) анализируется организационное поведение как следствие рациональных и скоординированных коллективных действий, при которых каждый индивид (группа) учитывает интересы, восприятия, ожидания других участников взаимодействия (работы М. Вебера, Т. Парсонса). В рамках данных теорий также представляется нормативно-институциональный методологический подход, где организационное поведение представляется как характеристика всякой социальной системы, результат принятия трудовыми группами социальных норм, ролевых требований, санкций (М. Вебер, Р. Линтон, Дж. Мид, Т. Парсонс, Н. Смелзер). Для современных социологических исследований важен вывод о том, что взаимодействующим социальным группам свойственно изначальное стремление к сохранению и укреплению социальной целостности и бесконфликтности; управление социальными процессами осуществляется в целях адаптации и самоадаптации социальной системы, обеспечения интеграции, сотрудничества, равновесия (А. Богданова, Б. Малиновского, Р. Мертон).

Противостоит традиционным концепциям конфликтный подход исследова-



ния, где развитие организационного поведения рассматривается в контексте конфликтного противостояния, как результат устранения противоположности групповых интересов, борьбы социальных групп за материальные и социальные ресурсы (Р. Дарендорф, Г. Зиммель, В. Ленин, К. Маркс).

Автор диссертации привлекает к анализу современные работы, посвященные исследованию стилей организационного поведения в рамках теорий эффективности современных социальных организаций (И. Ансофф, П. Вейл, Ю. Красновский, Б. Мильнер, Э. Сордж). Исследование развития процессуального подхода к анализу социального проектирования осуществляется автором на основе переосмысления концепций, посвященных моделированию социальных проектов (Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Д. Пеллс, Е. Хофманн, П. Шарков).

Переосмысливаются идеи феноменологической социологии, раскрывающие принципы конструирования организационного поведения средствами наличной и создаваемой организационной культуры. Уточняются формы социального конструирования в результате целенаправленной постоянной коррекции трудового взаимодействия, регулирования трудовых коалиций, групповых конфликтов сотрудников (П. Бергер, Э. Гуссерль, Д. Сиверман, А. Шюц).

Важными представляются концепции общего социального проектирования (работы Ю. Быченко, А. Гершуна, М. Горского, А. Кравченко, В. Михеева, Д. Пеллса, Д. Райгородского, И. Тюриной). В рамках теорий социального управления закладываются теоретические обоснования фенотипичного проектирования (исследования Д. Гибсона, Э. Гуссерля, Дж. Х. Доннелли (мл.), Дж. Иванцевича, У. Чукаева). Предпосылки теории социального проектирования достижительного организационного поведения работников закладываются в работах В. Бородина, В. Козбаненко, Ю. Левады, Е. Устюжанина, Е. Хофманн, В. Цыганова, Г. Шишкина.

Исследование проявлений коллективной достижительности в контексте проектного социального вмешательства осуществляется в работах И. Ансоффа, В. Архипова, Т. Баландиной, Ф. Герцберга, А. Грудзинского, А. Дорофеюка, П. Друкера, Б. Кларка, А. Стрикленда, А. Томпсона, А. Чернявского, Э. Шейна.

Несмотря на значительное количество публикаций по проблеме развития организационного поведения, отсутствует комплексный подход к проектному формированию достижительного организационного поведения работников в условиях роста нестабильности внешней и внутренней социальной среды организации; не определено содержание фенотипичного социального проектирования, не выявлены его важнейшие внешние и внутренние компоненты.

**Целью исследования** является комплексный социологический анализ фенотипичного социального проектирования достижительного организационного поведения работников и разработка путей совершенствования применяемых социальных проектных технологий развития организационного поведения.

Для реализации поставленной цели необходимо решение следующих **исследовательских задач**:

- теоретико-методологическое обоснование принципов исследования организационного поведения, обоснование его форм;
- на основе анализа стилей организационного поведения уточнение сущно-

сти достижительного стиля организационного поведения работников, выявление его стратегических преимуществ;

– раскрытие содержания фенотипичного проектирования как социального метода управления организационным поведением работников;

– исследование внешних и внутренних компонентов фенотипичного социального проекта достижительного организационного поведения в современных условиях хозяйствования;

– анализ процессов формирования коллективных представлений о миссии, целях и стратегии в контексте разработки и реализации первого внутриорганизационного социального проекта развития организационного поведения сотрудников;

– конкретизация путей совершенствования условий достижительного трудового взаимодействия работников в контексте разработки и реализации второго внутриорганизационного социального проекта развития организационного поведения сотрудников учреждения;

– разработка рекомендаций, направленных на внедрение фенотипичного социального проектирования достижительного организационного поведения работников.

**Объект исследования** – совокупность социальных отношений, складывающихся в процессе проектирования развития организационного поведения работников.

**Предмет исследования** – социальные аспекты внешнего и внутриорганизационного фенотипичного проектирования достижительного организационного поведения работников организаций различного типа и формы собственности.

**Теоретической базой исследования** послужили положения общей социологии и социологии управления, социологии организаций, концепций организационного поведения и организационной культуры. Общие теоретические основы социологического исследования организационного поведения представлены в работах М. Вебера, Т. Галкиной, Ф. Герцберга, Э. Гидденса, В. Добренкова, Э. Капитонова, А. Кравченко, А. Маршака, В. Радаева, В. Рожина, Р. Рывкина, И. Тюриной, Э. Шейна, О. Шкаратана.

**Методологической основой исследования** являются методы сравнительного социологического анализа, структурно-функционального, процессного, деятельностного и системного подходов к изучению организационного поведения как сложноорганизованного и многоаспектного социологического явления.

Методологический инструментарий диссертации базируется на методологии системного анализа, диалектических методах познания, обеспечивающих объективный характер исследования процессов социального проектирования организационного поведения работников. Специфика исследуемой проблемы обуславливает необходимость методологического междисциплинарного синтеза, привлечение идей социальной философии, общей социологии, социологии организации, социологии управления, теории социальных проектов.

В качестве **эмпирической базы исследования** автором были использованы статистические данные, характеризующие динамику социального развития организаций разных форм собственности, результаты социологических исследо-

ваний отечественных и зарубежных социологов по проблемам организационного поведения, организационной культуры.

Анализ развития организационного поведения осуществляется на базе данных социологических исследований, посвященных рассмотрению факторов, влияющих на организационное поведение сотрудников, выявлению связи проектного формирования мотивации достижения целей и становления достигательного организационного поведения работников.

В диссертации использовались данные социологического исследования «Оценки эффективности социального управления в условиях перехода России к рыночной системе хозяйствования» Российского центра экономических и финансовых разработок (2003 г., опрошены 282 руководителя малого и среднего бизнеса коммерческих организаций России). Привлекались данные комплексного социологического исследования «Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий», проведенного А.В. Ребровым по стандартной социологической методике «Мо-тайп», реализующей типологическую модель В. И. Герчикова, О. В. Лазутина, Н. Д. Гришко (2004 – 2007 гг., обследованы 413 человек).

В диссертации проанализированы результаты социологического опроса «Проектирование развития организационного поведения работников некоммерческого учреждения», проведенного в Вольской центральной районной больнице Саратовской области в январе – июне 2007 г. группой социологов (с участием автора диссертационного исследования) методом полуструктурированного интервью. Число информантов – 364 человека (управляющие различных рангов – 70 человек, врачи – 33 человека, средний медперсонал – 143 человека, младший медперсонал – 71 человек, хозяйственно-обслуживающий персонал – 47 человек). Структура интервьюируемых сопоставима со структурой распределения персонала в организации.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** определяются непротиворечивостью выводов автора существующим в социологии управления положениям, комплексным использованием теоретических и эмпирических методов, корректным применением положений социологии управления. Результаты и интерпретации проведенного эмпирического исследования сопоставлены с известными экспериментальными данными отечественных и зарубежных ученых.

**Научная новизна диссертации** заключается в разработке новых теоретико-методологических и прикладных основ фенотипичного социального проектирования достигательного организационного поведения работников. Обобщенно научную новизну диссертационного исследования можно представить в следующих положениях.

1. Конкретизирована сущность организационного поведения как внешнего поведенческого проявления организационной культуры, системы группового трудового взаимодействия сотрудников организации, основанного на рациональных и скоординированных коллективных действиях работников.

2. Уточнено социологическое содержание категории «стиль организационного поведения» как характерной совокупности типичных приемов, системы

типовых формальных и неформальных норм коллективного взаимодействия работников. По-новому определены основные и дополнительные характеристики стиля организационного поведения. К основным характеристикам предлагается отнести: 1) цели, задачи, стратегии коллективного трудового взаимодействия работников; 2) типовые свойства и черты поведенческой реакции отдельных групп работников на однородные внешние воздействия, изменения внутренней и внешней социальной среды, материальные и нематериальные условия труда, изменение управленческих правил, технологий и процедур. К дополнительным характеристикам отнесены системные образцы социального взаимодействия работников организации.

3. Выявлены отличительные черты природного и достигательного стилей организационного поведения. Обоснованы характеристики природного стиля организационного поведения: 1) профессионально-функциональные цели, задачи, стратегии коллективного трудового взаимодействия работников ограничены; 2) поведенческая реакция отдельных групп работников на однородные внешние воздействия нацелена на устранение отклонений от заранее определенных процессов, технологических процедур, повторяющихся трудовых взаимодействий; 3) цель трудового взаимодействия связывается с количественным ростом результатов труда. По-новому раскрыты характеристики достигательного стиля организационного поведения: 1) общеорганизационные, личные и коллективные цели, задачи, стратегии интегрированы; 2) поведенческая реакция отдельных групп работников на однородные внешние воздействия нацелена на поиск и внедрение новых знаний, внедрение инноваций в каждом трудовом коллективе на каждом рабочем месте; 3) цель трудового взаимодействия связывается с достижением социальной миссии организации.

4. Представлена расширительная трактовка сущностных черт фенотипичного социального проектирования достигательного организационного поведения работников, таких как: 1) фенотипичное социальное проектирование достигательного организационного поведения работников разрабатывается в форме нескольких не связанных или слабо связанных между собой социальных плановых проектов, направленных на один объект – организационное поведение работников организации; 2) формальная констатация проекта ограничена (формально разрабатываются только сущность и природа социального проекта, цели формируются исключительно в рамках стратегических перспектив, задачи жестко детализированы, их увязка с конкретными социальными изменениями отсутствует); 3) промежуточной целью и средством реализации проекта являются социально-трудовые отношения, организационная культура, мотивационные ценности; 4) формализация самих социальных проектов, их непрерывная доработка и коррекция осуществляются в непрерывном режиме, в рамках оценки трансформации социальной системы организации, изменения предпочтений и приоритетов сотрудников различного ранга.

5. Обоснована необходимость комплексного государственного административного проектирования развития достигательной ценностной мотивационной системы социума через разработку норм трудового поведения, развитие социального контроля, внедрение стимулирующих механизмов достигательного

организационного поведения, расширение регулирующего воздействия государственных социальных программ на коллективное поведение работодателей, управляющих, отдельных профессиональных групп.

6. Доказано, что в процессе внутриорганизационного проектирования достижительного организационного поведения важнейшей целью является достижение соответствия миссии, целей, задач, форм и методов организационного взаимодействия сотрудников потребностям развития социальной системы организации. При этом важным условием формирования достижительного организационного поведения представляются консенсус и соответствие личных и организационных целей и задач.

7. Обоснованы разделы внутриорганизационного комплекса фенотипичного социального проектирования достижительного организационного поведения работников: становление организации внутри хозяйственного типа, проектирование условий достижительного труда; достижение максимального соответствия работников требованиям профессиональной деятельности; расширение профессиональной деятельности работников путем добавления к традиционным обязанностям новаторских задач; проектирование командного достижительного взаимодействия.

#### **Научные положения, выносимые на защиту.**

1. Организационное поведение формируется на основе осознания и разделения коллективами работников организационных базовых ценностей, представлений, трудовых норм, правил, управленческих принципов, предписаний и санкций. Последние усваиваются группами работников организации в процессе формальных и неформальных отношений и определяют рациональные и скоординированные коллективные действия работников, формируют стиль трудовых и управленческих взаимодействий и взаимосвязей сотрудников организации.

2. Приростный стиль организационного поведения формирует узкофункциональное видение трудовых целей, задач, стратегий организации, что создает трудовые поля отторжения инновационных внедрений, разобщения организационных коммуникаций. Данный стиль организационного поведения эффективен в некоммерческих организациях, а также в бесприбыльных организациях, функционирующих в нерыночных неконкурентных условиях. В условиях приростного стиля организационного поведения работники стремятся подавлять и минимизировать нежелательные изменения, не стремятся к поиску качественных факторов повышения эффективности труда, не направляют свою деятельность на рост конкурентных преимуществ, не стремятся к повышению эффективности своего трудового функционирования.

3. Достижительный стиль организационного поведения формирует интеграцию внутриорганизационных, коллективных и личных профессиональных целей, задач, стратегий, что создает условия для постоянного поиска и внедрения инноваций, адаптивного синтеза организационных коммуникаций. В условиях достижительного стиля организационного поведения работники интегрируют коллективные действия, адаптируются к изменениям внешней и внутренней социальной среды, спланированы относительно организационных целей, задач, стратегий, стремятся к повышению качественных факторов роста эффективно-

сти трудового взаимодействия.

В условиях достигательного стиля организационного поведения у работников формируется широкофункциональное видение трудовой деятельности – формируется панорамное видение всей целевой системы функционирования организации, направленной на достижение общеорганизационной миссии. Последнее создает условия для развития командных форм соревнования, взаимовыручки, внедрения положительных форм трудового взаимодействия, практик коллективной профессиональной помощи, взаимоподдержки, направленной на достижение общих организационных целей.

4. Фенотипичное проектирование достигательного организационного поведения осуществляется в результате разработки комплекса не связанных или слабо связанных между собой федеральных и внутриорганизационных проектных планов, направленных на решение ряда социальных проблем, а также реализацию комплекса социальных изменений, определяющих формирование достигательного стиля поведения работников организации.

5. Специфика фенотипичного социального проектирования организационного поведения работников заключается в том, что на данный проект имеет существенное влияние политика государства в области проектного регулирования поведения работников. В современных условиях растет значение государственного фенотипичного социального проектирования: 1) реализуются совместные федеральные, региональные, организационные программы образовательного социокультурного развития интеллектуального трудового потенциала, стимулирующие программы формирования достигательных коллективных ценностей работодателей, управляющих, отдельных профессиональных групп; 2) осуществляется партнерская поддержка социальных программ достигательного организационного развития крупных и средних организаций; 3) активизируются практики финансового участия государства в реализации индивидуальных независимых социальных проектов достигательного организационного развития, поддержки профсоюзного движения, привлечения гражданского общества к социальному контролю трудовых отношений.

6. В условиях современной России государственное проектирование организационного поведения ограничено формальной законодательной разработкой общественных правил и норм организационного развития, регламентацией возможностей изменения трудовых отношений, рекомендациями, направленными на становление и обновление свода правил поведения непосредственных работников, менеджмента, собственников организаций.

В современных условиях необходима модернизация системы государственного фенотипичного проектирования достигательного организационного поведения: 1) разработка и реализация внешнего национального (государственного) социального проекта развития достигательной ценностной мотивационной системы общества, как дополнение к национальному проекту социальной защиты труда; 2) развитие партнерского взаимодействия федерального, регионального, муниципального и организационного проектного взаимодействия, направленного на социокультурное развитие социума, совершенствование организационной культуры отдельных организаций, проектов развития потребно-

сти в достижительном труде работоспособного населения; 3) внедрение и государственная поддержка системы государственного мониторинга организационного поведения работников организаций.

7. Важнейший внутриорганизационный компонент фенотипичного социального проектирования достижительного организационного поведения работников направлен на целевую коррекцию достижения консенсуса по социальной миссии, целям, задачам, стратегиям организации. Достижение данного социального консенсуса позволяет корректировать социальные нормы и принципы коллективного поведения работников, представляет собой важнейшее условие перехода к достижительному стилю организационного поведения работников.

Первый внутриорганизационный элемент фенотипичного проекта связан с формированием культурных достижительных предпочтений сотрудников, их достижительной мотивации через согласование организационных, профессионально групповых и личностных потребностей сотрудников организации, а также разработкой мероприятий, направленных на формирование коллективных представлений о социальной миссии, целях, задачах, стратегиях организации.

8. Второй внутренний элемент фенотипичного социального проекта организационного поведения определяет реализацию нескольких разделов: 1) становление организации внутри хозяйственного типа, обеспечение привлечения работника к собственности, распределению доходов, реализации управленческих функций. Важнейшие задачи: максимальная передача (делегирование) управленческих функций, творческое раскрепощение профессиональных групп и отдельных трудовых коллективов, обновление трудовых норм и структурирование рабочих заданий, усиление связи между результатами труда, напряженностью труда и конечным материальным стимулированием труда, развитие новых системных форм достижительного стимулирования; 2) обеспечение соответствия работников требованиям профессиональной деятельности. Важнейшие задачи: оптимизация правления конкурсного отбора на замещаемые вакансии, обновление системы постоянной подготовки и переподготовки сотрудников организации, образовательное формирование достижительной профессиональной культуры работников, обновление организационных ритуалов, традиций, неформальных правил и трудовых традиций в организации, внедрение специфической организационной символики; 3) расширение профессиональной деятельности работников новаторскими задачами. Важнейшие задачи: достижение признания и одобрения результатов профессиональной деятельности самими работниками, соучастие работников в принятии решений по продвижению акторов по карьерной лестнице, рост социальной ответственности за конечные результаты труда.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Научные результаты, полученные в диссертации, направлены на разработку практических рекомендаций, направленных на совершенствование проектирования организационного поведения работников различных типов организаций. Выводы исследования могут применяться в системе социального проектирования на уровне общества, региона, отдельной организации. Практическая значимость проведенного ис-

следования связана также с тем, что предлагаемые разработки доведены до практических рекомендаций, направленных на внедрение фенотипической модели проектирования достижительного организационного поведения работников государственных учреждений.

Теоретические и практические выводы диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при изучении курсов «Социология управления», «Социология организаций», «Социальная политика», «Социальное управление», «Организационное поведение», «Социология культуры».

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, докладывались на заседаниях кафедр общественных наук (и гуманитарных) и экономики, менеджмента и права Вольского высшего военного училища тыла (Военного института), методологическом семинаре адъюнктов Вольского высшего военного училища тыла (Военного института). Основные положения, выводы и рекомендации докладывались также на международных и отечественных межвузовских научных конференциях, таких как «Совершенствование подготовки в области международного гуманитарного права в высших военно-учебных заведениях Министерства обороны Российской Федерации» (Казань, 2005); «Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности» (Саратов, 2006); «Инновационные технологии обучения как средство оптимизации образовательного процесса» (Вольск, 2006); «Совершенствование методики подготовки офицеров в вузах ВС РФ и железнодорожных войск» (Вольск, 2007); «Пути повышения эффективности и качества образовательного процесса в военном институте» (Вольск, 2007); «Актуальные проблемы социального воспитания студенческой молодежи» (Балашов, 2008); «Личность в современном обществе: визуальная репрезентация» (Саратов, 2008).

Теоретические положения и методические разработки применялись при разработке и реализации проекта развития организационного поведения работников Вольской центральной районной больницы Саратовской области.

**Публикации.** По теме диссертационного исследования опубликовано 11 печатных работ общим объемом 4,0 п. л. (в том числе две статьи в центральных периодических изданиях, рекомендованных ВАКом, общим объемом 1 п. л.).

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав (шести параграфов), заключения, списка использованной литературы и приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы, показана степень ее научной разработанности, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, выделяются теоретические и методологические основания исследования, эмпирическая база, раскрывается научная новизна, освещается научно-практическая значимость диссертации.

**Глава первая «Теоретико-методологические основы исследования проектирования организационного поведения»** состоит из трех параграфов и представляет собой анализ общетеоретических и методологических подходов к

проблемам формирования организационного поведения, конкретизации типов организационного поведения, характеристики их преимуществ и недостатков. Представляются этапы фенотипичного проекта формирования достигательно-го типа организационного поведения работников социальной организации.

*Первый параграф первой главы «Организационное поведение в системе социологических и управленческих концепций»* посвящается рассмотрению междисциплинарных методологических подходов к исследованию организационного поведения, анализу теоретических интерпретаций организационного поведения различными социологическими школами, представлению синтезирующего авторского раскрытия содержания данной социологической категории.

Диссертант приходит к выводу о том, что в основу современного методологического анализа организационного поведения должны быть положены фундаментальные идеи А. Богданова, М. Вебера, П. Вейла, Т. Галкиной, П. Грэхэма, У. Дункана, Л. Евенко, А. Кравченко, Ю. Красовского, Ю. Кузнецова, Б. Мильнера, Т. Парсонса, Д. Райгородского, И. Тюриной, В. Щербины. В современных условиях организационное поведение рассматривается в социологических и управленческих исследованиях в рамках нескольких относительно автономных научных направлений.

Первое направление осуществляется в рамках концепций научного менеджмента. Организационное поведение здесь трактуется на основе интеракционистского методологического подхода, как отражение процессов организационного взаимодействия социального субъекта и объекта управления (Ч. Барнард, А. Слоун, Ф. Тейлор, Л. Урвик, А. Файоль и их последователи).

Второе направление осуществляется в рамках концепций социального управления. Организационное поведение авторы рассматривают как проявление характерных, изначально типичных свойств и черт личности, формирующих определенный стиль коллективного поведения (Д. МакГрегор, Э. Мэйо).

В диссертации выявляется специфика подхода к исследованию организационного поведения в рамках социологической теории социального действия. Организационное поведение здесь рассматривается в контексте рациональных и скоординированных коллективных действий акторов, результат влияния интересов, ожидания участников трудового взаимодействия (М. Вебер, Т. Парсонс).

Функционалистский подход, основывающийся на положении, согласно которому организационное поведение рассматривается в рамках единой социальной функциональной системы (А. Богданов, Б. Малиновский, Р. Мертон).

Обобщая управленческие и социологические методологические подходы, диссертант интегрирует методологические идеи, формулирует синтезирующий подход к сущности организационного поведения.

Организационное поведение представляет собой внешнее поведенческое социальное проявление организационной культуры работников. Организационное поведение глубинно основывается на совокупности социальных и духовных ценностей работников, их предпочтительного способа социального взаимодействия, поэтому важнейшими факторами, формирующими организационное поведение работников, являются система социальных технологий и механизмов, планирующих и реализующих трудовую деятельность работников; сис-

тема материальных и нематериальных факторов мотивации; система организационных ценностей, социальных норм и принципов трудового поведения.

Во *втором параграфе первой главы «Достижительный стиль организационного поведения работников и его стратегические преимущества»* исследуются стили организационного поведения, анализируются их преимущества и недостатки, уточняется сущность целевого формирования достижительного организационного поведения в условиях современной системы социального управления.

Переосмысливая взгляды Т. Баландиной, А. Кравченко, Д. Райгородского, Э. Сорджа, И. Тюриной, диссертант уточняет социологическое содержание категории «стиль организационного поведения». Автор констатирует, что стиль организационного поведения характеризуется типичными формальными и неформальными нормами, определенными типовыми, общими чертами поведенческой реакции отдельных групп работников на однородные внешние воздействия, изменение внутренней и внешней социальной среды, материальные и нематериальные условия трудового взаимодействия.

Стиль организационного поведения также может характеризоваться системными образцами социального взаимодействия работников организации, преимущественным использованием определенной стандартизированной системы приемов и методов взаимодействия управляющих и подчиненных. Тот или другой стиль организационного поведения определяет специфическую совокупность устойчивых признаков организационной структуры, трудовых отношений, социальных стандартов, принципов, трудовых норм организации.

На основе анализа концепций организационного поведения (И. Ансофф, П. Вейл, Ю. Красовский, А. Росляков) представляется характеристика приростного и достижительного стилей организационного поведения. Доказывается, что приростный стиль эффективен в социальных некоммерческих организациях, а также в неприбыльных организациях, функционирующих в нерыночных неконкурентных условиях. Социальные организации, находящиеся в жесткой конкурентной среде, не могут ориентироваться на приростный стиль организационного поведения. Данный стиль организационного поведения приводит к сворачиванию процессов динамичного роста эффективности функционирования. В рыночных условиях данные организации неэффективны.

Диссертант подробно раскрывает характеристики достижительного стиля организационного поведения. Автор рассматривает объективные предпосылки, определяющие необходимость для современной организации формировать достижительный стиль организационного поведения; доказывает, что данный стиль организационного поведения характеризуется низким уровнем рассогласований, интегрирующей моделью поведения сотрудников. Групповая (командная) достижительность означает поиск новых сфер рационализации и эффективного использования ресурсов, осуществление новых комбинаций труда, творчество и инициативу трудовых групп, поиск нового знания.

В заключительной части параграфа делается вывод о том, что достижительный стиль организационного поведения необходимо формировать большинству современных социальных организаций, коллективы работников которых долж-

ны стремиться к постоянному социально-экономическому развитию, повышению эффективности труда. Последнее определяет рост конкурентных преимуществ, повышение эффективности функционирования и развития профессиональных подразделений организации, поэтому социальные организации, находящиеся в жесткой конкурентной среде, ориентируются на достигательный стиль организационного поведения, что объективно приводит к активизации процессов внутриорганизационного инновационного накопления.

В *третьем параграфе первой главы «Фенотипичное проектирование как социальный метод управления организационным поведением работников»* представлен анализ социальных проектов управления организационным поведением работников, определяются специфика и сущностные черты проектного конструирования в системе управленческого поддержания организационного поведения работников социальной организации.

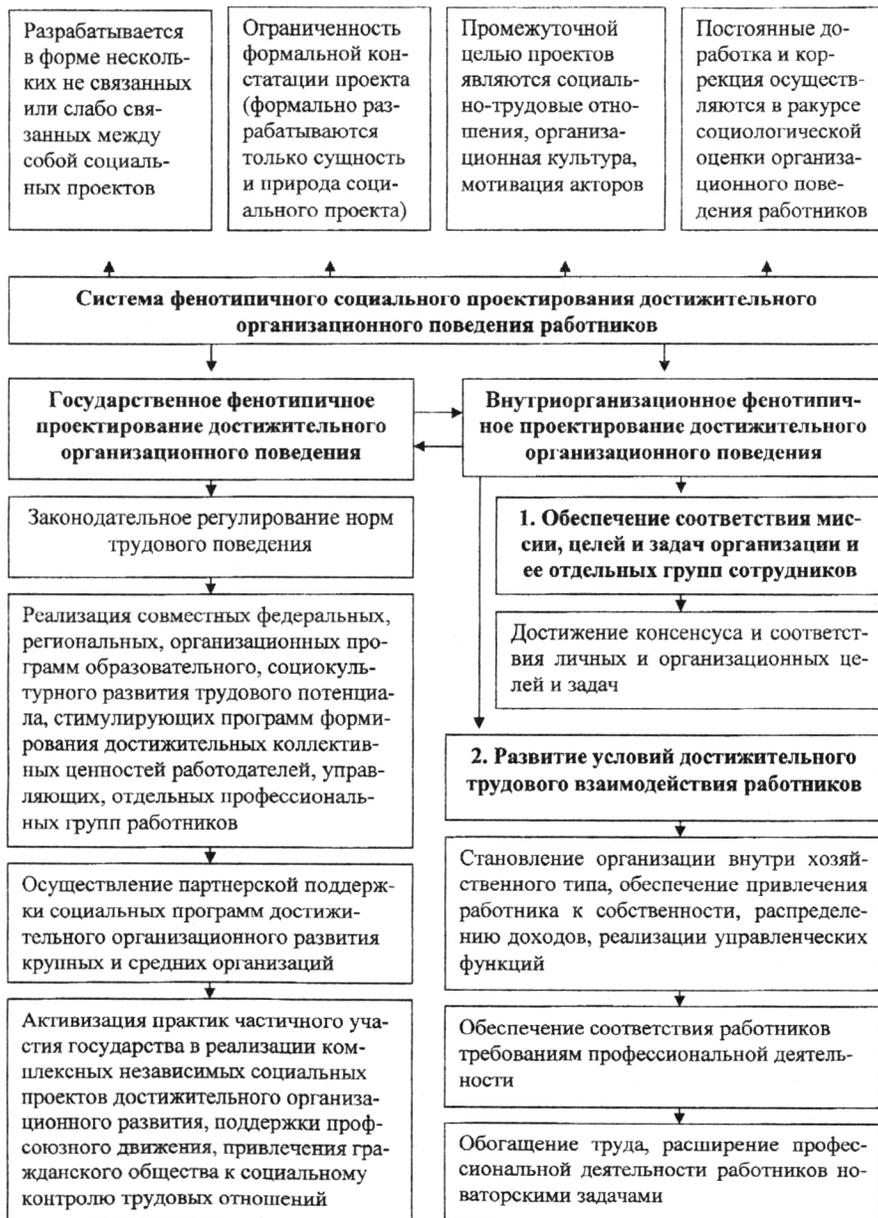
Диссертант анализирует социологические школы, исследующие социальные проблемы проектирования организационного поведения работников (работы В. Герчикова, А. Гершуна, М. Горского, Н. Гришко, А. Здравомыслова, Дж. Коллинза, В. Михеева, Д. Пеллса, А. Реброва). Обобщая взгляды современных социологов, автор выявляет недостатки классического подхода к разработке и реализации социальных проектов.

Переосмысливая взгляды Д. Гибсона, Дж. Доннелли (мл.), Дж. Иванцевича, У. Чукаева, Ф. Шаркова, автор приходит к выводу о том, что в рамках фенотипичной модели социального проектирования разрабатываются относительно независимые проекты, направленные на решение ряда социальных проблем, а также на реализацию комплекса социальных изменений, формирование достигательной культуры поведения работников. Данный вид проектирования состоит из ряда системных проектных элементов, слабо или вообще не связанных между собой. Фенотипичный социальный проект рассматривается как феномен (сущностная часть) социальных изменений. (Здесь проект – это описание самых основных, сущностных социальных изменений, на которые направлено управленческое воздействие.) Диссертант представляет систему фенотипичного социального проектирования достигательного организационного поведения работников (схема).

Автор приходит к выводу о том, что в современных условиях необходимо активизировать не только внутриорганизационные, но и внешние механизмы поддержания и оптимизации организационного поведения работников. Развитие организационного поведения должно являться системным результатом государственного законодательного творчества, реализации государственной научно-образовательной социальной политики, проектного социального развития социокультурных ценностей работников.

В новых условиях необходимо разработать комплексный национальный фенотипичный социальный проект развития организационного поведения работников. Последний должен интегрировать усилия государственной, региональной, муниципальной власти, внутриорганизационных систем управления организационным развитием.

**Фенотипичное социальное проектирование достигательного организационного поведения работников**



**Глава вторая «Социокультурные основы фенотипичного проекта развития организационного поведения работников»** состоит из трех параграфов и представляет анализ практик разработки и реализации социальных проектов развития достижительного организационного поведения работников на макро- и микроуровнях.

*Первый параграф второй главы «Внешняя система фенотипичного социального проектирования достижительного организационного поведения работников»* посвящен исследованию системных внешних элементов фенотипичного социального проекта, обоснованию важности комплекса государственного регулирования процессов совершенствования организационного поведения работников различных организаций.

Автор доказывает, что в условиях современной России государственное проектирование организационного поведения только начинает развиваться. Государство преимущественно регулирует организационную деятельность на законодательном уровне. Основной комплекс государственного конструирования достижительного организационного поведения включает в себя формальную законодательную разработку общих национальных правил и норм организационного развития, государственной регламентации возможностей изменения трудовых отношений, формальных и неформальных рекомендаций, направленных на обновление и развитие свода правил поведения непосредственных работников, менеджмента, собственников организаций.

В новых условиях необходима активизация целевых государственных программ, направленных на формирование ценностных достижительных приоритетов личности, с мотивацией достижения конкретных результатов трудовой деятельности, интеграцией социальных целей государства, организаций, отдельных личностей. Разработка административных государственных социальных проектов, законодательной базы, стимулирующих программ должна осуществляться на основе результатов социального мониторинга организационного поведения, быть нацеленной на формирование ценностных мотиваций работодателей, менеджмента, отдельных профессиональных групп, личностей на достижение конкретных социально значимых целей, трудовых задач, стратегий.

Внешний комплекс фенотипичного социального проектирования достижительного организационного поведения в новых условиях должен иметь несколько системных направлений.

1. Разработка и реализация внешнего (государственного) социального проекта развития достижительной ценностной мотивационной системы общества как дополнение к национальному проекту социальной защиты труда. В рамках данного проектного конструкта осуществляются социальная оценка и обновление законодательных трудовых основ общества, обновляются основные права, принципы ведения социальной трудовой деятельности, нормы трудового взаимодействия работодателей, менеджмента, непосредственных работников. Здесь должны определяться общие направления демократизации социально-трудового взаимодействия работников, создание условий соучастия непосредственных работников в управлении организацией, возможности творческой

реализации, внедрения собственных идей, самостоятельного профессионального мышления, знания положения дел и участия в жизнедеятельности всей организации.

2. Разработка и внедрение федеральных, региональных и муниципальных образовательных и социокультурных проектов, планирование и реализация научно-образовательной и социально-культурной политики общества. Данные социальные конструкты являются основополагающим государственным проектным механизмом развития организационного поведения. В рамках данного вида проектирования формируются и внедряются социальные планы прямых вложений в семейный капитал, развитие мотивационной составляющей человеческого потенциала населения. Важнейшая цель данного проектного конструирования связана не только с прогрессивными структурными сдвигами в социально-экономической системе общества, но и с повышением достигательной ценностной мотивационной основы активного профессионального труда в обществе, ростом социальной эффективности функционирования всей организационной системы общества.

3. Проектное конструирование и внедрение неформальных норм, правил, кодексов организационного поведения в системах, являющихся подотчетными или входящими в структуру государственной собственности. Рекомендательное внедрение кодексов поведения непосредственных работников, менеджмента, собственников организаций, создание условий самосовершенствования мотивационной системы работающих, повышения уровня морально-нравственного трудового климата в трудовых коллективах представляют собой важнейшие инструменты саморазвития организационной культуры организаций разных форм собственности.

*Второй параграф второй главы «Формирование коллективных представлений о социальной миссии, целях, задачах и стратегиях организации» посвящен исследованию первого (внутриорганизационного) системного элемента фенотипичного социального проекта, обоснованию направлений изменений в условиях данного проектирования.*

Диссертант раскрывает специфику первого (внутриорганизационного) комплекса фенотипичного социального проектирования достигательного организационного поведения работников через корректировку социальной миссии, целей, задач и стратегий организации, исследует социальные процессы достижения консенсуса по коллективным представлениям о миссии, целях, задачах и стратегии организации отдельными сотрудниками, группами, коллективом работников организации. Доказывается, что достижение данного социального консенсуса и позволяет корректировать социальные нормы и принципы коллективного достигательного поведения работников.

Автор подчеркивает, что социально значимая, осознанная коллективом миссия организации трансформируется на систему целей, задач и стратегий сотрудников организации. На основе консенсуса по социальной миссии, целям, задачам, стратегиям организации должно строиться образовательное формирование социально признанных целевых ориентаций работников, социально-экономических задач организации, формирование профессиональной направ-

ленности работников на достижение конкретных организационных результатов.

На основе вторичного анализа эмпирических исследований диссертант приходит к выводу о том, что второй внутриорганизационный элемент фенотипичного проекта связан с трансформацией мотивационных основ организационного поведения работников и является отражением проекта развития достигательной социальной организационной культуры работников. Последний определяет прежде всего формирование культурных предпочтений сотрудников, ценностных и целевых достигательных культурных ориентаций и мотивации работников. В рамках данного комплекса внутренний менеджмент организации разрабатывает и реализует социальный проект социокультурной трансформации, направленный на коррекцию социально-экономической миссии, целей, задач и стратегии организации, а также отдельных коллективов работников.

Конкретизируется важнейшая задача первого внутриорганизационного проекта развития – согласование мнений членов организации и разработка планируемых мероприятий, направленных на формирование коллективных представлений о социальной миссии, целях, задачах, стратегиях организации, выработку методов, которые снизили бы неопределенность организационного поведения работников организации. Достижение общего понимания и осознания членами организации миссии, стратегии, целей, главных задач, а также явных и скрытых функций является важнейшим компонентом первого внутриорганизационного социального проекта развития организационного поведения работников.

В заключение параграфа автор делает вывод о том, что в условиях достигательного организационного поведения цели, задачи, стратегии, которые выдвигаются акторами организации, должны максимально соответствовать общей направленности социальных интересов организации в целом, организационные цели и задачи – целям и задачам отдельных групп работников. Степень совпадения организационных и личных целей и задач, соотношение их со стратегиями организационного развития определяют важнейшее условие перехода к достигательному стилю организационного поведения работников организации.

*Третий параграф второй главы «Развитие условий достигательного трудового взаимодействия работников»* посвящен исследованию второго (внутриорганизационного) системного элемента фенотипичного социального проекта. Диссертант раскрывает специфику второго (внутриорганизационного) комплекса фенотипичного социального проектирования достигательного организационного поведения работников, направленного на развитие условий трудового взаимодействия работников.

На основе анализа результатов социологического исследования, автор выявляет компоненты второго (внутриорганизационного) комплекса фенотипичного социального проектирования достигательного организационного поведения, конкретизирует важнейшие разделы данного проекта.

Первый раздел проекта исследователь связывает с разработкой мероприятий, направленных на становление организации внутри хозяйственного типа, проектированием условий достигательного труда.

Согласно данным опроса работников Вольской центральной районной больницы «Проектирование развития организационного поведения работников

некоммерческого учреждения» подавляющее большинство работников считает организацию труда в учреждении важнейшим фактором развития достигательного стиля организационного поведения, при этом 11% опрошенных оценивают организацию труда на уровне «удовлетворительной» оценки. 48% респондентов отметили отсутствие изменений в стандартизации трудовых норм в последние пять лет. 28% респондентов считают необходимым участие непосредственных работников в разработке организационных норм трудового участия сотрудников организации. Большинство работников предлагают изменить систему взаимодействия менеджмента среднего и высшего звеньев, поэтапно внедрить новые, демократические организационные нормы и регламентации.

В рамках данного раздела максимизация эффективности достигательного труда осуществляется путем структурирования рабочих заданий относительно адаптивных общих целей организации, отсекация ненужных операций, стандартизации возможности внесения проектных изменений, предложений работников, направленных на разработку и внедрение новых технологий на рабочем месте. Также должны разрабатываться и внедряться специальные мероприятия, направленные на выработку достигательных трудовых образцов поведения, должна активизироваться деятельность профессиональных кружков качества; должен быть выработан свод правил, организационных норм и регламентаций, определяющих стиль поведения руководителей и подчиненных в конфликтных ситуациях.

Второй раздел проекта исследователь связывает с разработкой мероприятий, направленных на достижение максимального соответствия работников требованиям профессиональной деятельности. Согласно данным опроса «Проектирование развития организационного поведения работников некоммерческого учреждения» 62% работников связывают переход к достигательному стилю организационного поведения с достижением максимального соответствия работников требованиям профессиональной деятельности, при этом 53% считают, что в новой системе хозяйствования необходимо ужесточение правил конкурсного отбора на замещаемые вакансии. 48% респондентов указывают на необходимость разработки системы постоянной подготовки и переподготовки работников как важнейшего фактора достигательного организационного поведения работников. Таким образом, в рамках данного раздела проекта должны оптимизироваться правила конкурсного отбора на замещаемые вакансии, должна разрабатываться новая система постоянной подготовки и переподготовки сотрудников организации, должны обеспечиваться условия соответствия работников требованиям профессиональной деятельности, должна быть организована система постоянного профессионального обучения, целевого развития профессиональной культуры сотрудников организации, умения эффективно взаимодействовать с другими участниками трудовых отношений, важно усвоение необходимых достигательных норм и ценностей организационного поведения, единая символика организации.

Обучение персонала в новых условиях должно быть направлено и на поддержание определенного стиля трудового взаимодействия работников. За системой обучения и переподготовки работников закрепляется новая функция раз-

яснения, закрепления и обоснования желательного отношения к трудовым обязанностям, разъяснения основных традиций, принципов поведения работников.

Третий раздел проекта характеризуется в контексте разработок мероприятий, направленных на расширение профессиональной деятельности работников путем добавления к традиционным обязанностям новаторских задач (инновационное расширение обогащением творческого труда). Согласно данным опроса «Проектирование развития организационного поведения работников некоммерческого учреждения» около половины работников (47%) считают, что достигительное поведение связано с созданием условий инновационной деятельности работников. 72% респондентов высказываются за расширение объема профессиональной деятельности работников за счет введения новых требований, направленных на разработку, предложение и внедрение нововведений. В то же время только 19% работников считают необходимым связывать инновационную деятельность работников с продвижением последних по карьерной лестнице. Не получила поддержку респондентов и идея повышения степени ответственности за конечные результаты труда (за данное предложение высказались только 7% опрошенных).

Исходя из данных представленного выше анализа, в рамках данного раздела важно осуществление деятельности, направленной на признание и одобрение результатов профессиональной деятельности самими работниками, соучастие работников в принятии решений по продвижению акторов по карьерной лестнице, обеспечение возможности творческого участия в прогрессивных изменениях на рабочем месте.

Третий раздел проекта автором рекомендуется расширять системой проектирования командного достигительного взаимодействия работников, становления хозяйственных внутриорганизационных отношений. Перспектива внутриорганизационного проектирования организационного поведения связана с разработкой практических проектов, нацеленных на формирование «автономных», «самоуправляемых» или «самонаправляемых» профессиональных команд работников. В перспективе профессиональные команды должны стать относительно самостоятельными хозяйствующими субъектами организации, иметь соответствующие управленческие полномочия, нести ответственность и распределять соответственные премиальные вознаграждения.

В **заключении** диссертации подводятся итоги исследования, формулируются итоговые положения, к которым пришел автор, представляются выводы теоретико-методологического, аналитического и практического характера, представляются рекомендации. В **приложениях** к диссертационному исследованию содержатся схемы, обобщающие результаты социологических исследований, иллюстрирующие основное содержание работы.

#### **Публикации автора по теме диссертации.**

#### **В изданиях, рекомендованных ВАКОМ**

1. Каретников, С.А. Социальные процессы формирования достигительного организационного поведения / С.А. Каретников // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2008. – № 1(14). – С. 84 – 90 (0,5 п. л.).

2. Каретников, С.А. Конструирование организационного поведения работников современных предприятий / С.А. Каретников // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2008. – № 3(34). – Вып. 1 – С. 240 – 246 (0,5 п. л.).

### **В других изданиях**

3. Каретников, С.А. Социальные методы поддержания организационного поведения работников / С.А. Каретников // Социально-правовые и экономические детерминанты современного российского общества: сб. науч. тр. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2008. – С. 203 – 212 (0,5 п. л.).

4. Каретников, С.А. Социальные технологии проектирования достигательного организационного поведения работников некоммерческой организации / С.А. Каретников // Системы в управлении. Ч. 3: сб. науч. тр. – Саратов: Научная книга, 2008. – С. 152 – 159 (0,4 п. л.).

5. Каретников, С.А. Виды стилей организационного поведения / С.А. Каретников // Личность в современном обществе: визуальная репрезентация: сб. науч. ст. – Саратов: СГТУ, 2008. – С. 242 – 245 (0,13 п. л.).

6. Каретников, С.А. Согласование миссии организации в системе проектирования организационного поведения работников / С.А. Каретников // Актуальные проблемы социального воспитания студенческой молодежи: сб. науч. ст. – Саратов: Изд. центр «Наука», 2008. – С. 59 – 68 (0,52 п. л.).

7. Каретников, С.А. Теория человеческих отношений как важнейшая форма развития современного социального управления / С.А. Каретников // Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности: сб. науч. ст. – Саратов: СГСЭУ, 2007. – С. 60 – 66 (0,4 п. л.).

8. Каретников, С.А. Демократизация трудовых отношений в условиях роста управленческой неопределенности / С.А. Каретников // Межвуз. сб. науч.-технич. ст. – Вып. 22. – Вольск: ВВВУТ (ВИ), 2007. – С. 27 – 30 (0,2 п. л.).

9. Каретников, С.А. Социальные основы фенотипичного проекта достигательного организационного поведения работников / С.А. Каретников // Межвуз. сб. науч.-технич. ст. – Вып. 22. – Вольск: ВВВУТ (ВИ), 2007. – С. 63 – 69 (0,4 п. л.).

10. Каретников, С.А. Организационное поведение в контексте социологических исследований / С.А. Каретников // Межвуз. сб. науч.-технич. ст. – Вып. 21. – Вольск: ВВВУТ (ВИ), 2007. – С. 234 – 238 (0,2 п. л.).

11. Каретников, С.А. Формирование представлений о миссии организации как инструмент поддержания организационного поведения работников предприятия / С.А. Каретников // Проблемы социально-экономических теорий: межвуз. сб. науч. тр.: В 2 ч. – Ч. 2. – Саратов; Вольск: «Научная книга», ВВВУТ (ВИ), 2006. – С. 125 – 129 (0,25 п. л.).

**Каретников Сергей Александрович**

**ФЕНОТИПИЧНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ ДОСТИЖИ-  
ТЕЛЬНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ**

Автореферат

Ответственный за выпуск –  
кандидат социологических наук, доцент Н.А. Ерохина

Подписано в печать 24.03.2009 г. Формат 60 × 84 1/16.  
Бумага типогр. № 1. Печать RISO.  
Уч.-изд. л. 1,4. Усл. печ. л. 1,2.  
Тираж 100 экз. Заказ 118.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, СГСЭУ.

10-