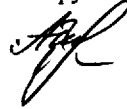


На правах рукописи



АГАЯН Шушаник Ашотовна

**КУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВЫ
ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность 22.00.08 - Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Пятигорск – 2006

Работа выполнена в Пятигорском государственном
технологическом университете

- Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Хапчаев Исмаил Абуевич
- Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Афасижев Туркубий Индрисович
кандидат социологических наук, доцент
Лебединская Валерия Петровна
- Ведущая организация: **Ставропольский институт управления**

Защита состоится 27 октября 2006 года в 14:00 на заседании регионального диссертационного совета ДМ 212. 194. 01 по защите диссертации на соискание ученой степени доктора (кандидата) наук при Пятигорском государственном технологическом университете по адресу: 357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56, ауд. 120.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Пятигорского государственного технологического университета по адресу: г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56. корп. 1.

Автореферат разослан 27 сентября 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор исторических наук, доцент



Г.Н. Рыкун

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена общей ситуацией, сложившейся в российских организациях после двух десятилетий структурных преобразований в политической и экономической системах. Менялась внутренняя жизнь организаций, менялись внешние условия их функционирования, некоторые изменения претерпели цели и ценности организационной деятельности. Но наиболее радикально изменились сами люди, работающие в организациях, являющиеся объектом и субъектом управления. Изменился стиль их поведения, векторы целеполагания, критерии оценки других и самооценки, способность к внутриорганизационному и межорганизационному взаимодействию. Все это не могло не сказаться на особенностях группового поведения, играющего столь важную роль в процессе управления.

Актуальность данной темы усиливается еще и тем, что с распадом СССР и трансформацией социальной среды в России развитие организаций в условиях интенсивного и неоднозначного внешнего воздействия характеризуется крайним напряжением и драматизмом. Само общество стремится понять, какие возможности и какие риски приносит с собой совокупность феноменов, впервые проявившихся в иных странах и на иных континентах. Таким образом, данная тема имеет как научно-теоретическую, так и весьма отчетливую практическую актуальность.

Групповое поведение складывается из социальных, социокультурных, индивидуально-психологических и социально-психологических составляющих. Однако в современной науке доминирующую роль в исследовании этого явления всегда занимали психологи. Однако социальная составляющая в групповом поведении не менее важна, она подчиняется своей собственной логике и поэтому нуждается в исследовании при помощи методов и средств эмпирической социологии, а также в теоретическом социологическом анализе полученных данных. Лишь сопоставление и объединение социологического и психологического планов группового поведения позволит получить объективную и достоверную картину изучаемого предмета. Это в равной степени относится и к групповому поведению в целом, и к групповому поведению на промышленных предприятиях, в коммерческих фирмах и в некоммерческих государственных организациях.

Таким образом, исследование группового поведения как социального и психологического феномена средствами и методами социологии позволит выявить место и роль данного фактора в отработке управленческих технологий и выявлении внутренних резервов стандартной модели управления. Особую роль исследование группового поведения приобретает в связи с формированием в нашей стране постиндустриальной экономики или экономики, основанной на знаниях. Работа в новых условиях требует способности решать качественно иные задачи, чем те, над решением которых приходилось работать в индустриальной экономике. Освоение новых информационных,

управленческих и производственных технологий, структурная перестройка и административные реорганизации потребовали от сотрудников организаций создания организационных групп и команд, характеризующихся более высокой функциональностью, новым качеством взаимодействия, эффективным и надежным разделением труда.

Степень научной разработанности проблемы. Основы социологии группового поведения заложены были классиками социологии: М. Вебером и Т. Парсонсом. В современной социологии многие важные закономерности были открыты сторонниками концепции социального поля: А. Левиним, М. Дейчем, Дж. Картрайтом, Р. Липитом, Р.Ф. Бейлзом, У.Ф. Уайтом, Дж. Хомансом. В теории обмена Хоманса заложены многие идеи, впоследствии ставшие фундаментом теории групповой динамики, на основе которой была разработана методология формальных моделей Г.А. Саймона, Дж. Френча, Дж. К. Хемфила. Продуктивным было включение познавательных возможностей социометрии Е.Ф. Богата, Г. Линдсей, Я.Л. Морено, а также концепции социальных систем Т.М. Ньюкома и Р.М. Стогдилла.

Сравнительный анализ исторически развивающихся ценностных отношений в различных социокультурных системах содержится в исследованиях Н.П. Медведева, А.С. Ахизера, А.А. Гусейнова, В.М. Розина. Большую роль в формировании теории социокультурной динамики сыграла психологическая социологическая традиция, крупнейшими представителями которой являются Г. Тард, В. Томас, Ф. Знанецкий, Л.И. Петражицкий, Э. Гиддинс. Оказали заметное влияние на представление об институциональных механизмах ценностной динамики и «объективности»: К. Маркс, Э. Дюркгейм, Ч. Кули, Ф. Теннис. Особое значение имели труды таких теоретиков цивилизационного подхода, как Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер и А. Тойнби.

Л. Харрисон и С. Хантингтон показали взаимосвязь культурных установок и моделей группового поведения. О. Уильямсон исследовал взаимосвязь между экономикой и рациональностью. Социально-психологические аспекты выявили Л. Росс, Л. Нисбетт. Социально-управленческий контекст исследования групповой динамики обеспечили Д.А. Вайлдер, М. Шериф, К. Шериф, Т. Шибутани, Р.А. Лапьер. Акцентуализацию понятия «команды» в социологии управления осуществляют М.В. Удалцова, Р.Л. Кричевский, Ю.Н. Аксененко, В.Н. Каспарян, С.И. Самыгин, И.О. Суханов.

Пониманию специфики российской модернизации как основного двигателя изменений в традициях группового поведения способствует работы Н.И. Лапина, В.Н. Иванова, К.М. Кантора, Л.Г. Ионина, С.А. Суркова, А.Г. Здравомыслова, М.К. Горшкова, В.А. Багирова, Е.С. Яхонтова и С.С. Бубнова исследовали ценностные аспекты групповой динамики.

Для социологического исследования социокультурной динамики группового поведения в области организационного управления ценностей важное значение приобретает анализ аксиологических аспектов личностного становления. В работе использовались результаты, полученные отечественными психологами, изучающими проблему личности преимущественно с позиции

субъектно-деятельностного подхода (Д.Н. Узнадзе, В.Г. Норакидзе, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, А.Г. Асмолов).

Объектом исследования выступает групповое поведение в современных российских организациях как социальный феномен.

Предметом исследования является социокультурная обусловленность организационно-группового поведения в современной России.

Цель исследования – определение значения социокультурных факторов группового поведения в современных российских организациях в условиях социальных трансформаций.

Для достижения поставленной цели представляется необходимым решить следующие задачи:

- определить теоретические принципы для комплексного изучения группового поведения в социологической науке;
- разработать методологические и методические основания по эмпирическому изучению социокультурной и организационно-культурной составляющих группового поведения в организациях;
- произвести факторную операционализацию понятия группового поведения в организациях и выделить культурные детерминанты;
- выявить специфику индивидуальной и групповой рациональности социального действия в современной организации;
- определить координаты сплоченности и солидарности малых групп в современных российских организациях;
- рассмотреть культурные детерминанты группового поведения в условиях социальной трансформации.

Основная гипотеза: Одной из главных культурных детерминант группового поведения в современных российских организациях является сочетание ценностей коллективизма и индивидуализма, баланс которых обеспечивается культурными нормами и традициями организации.

Дополнительная гипотеза: Сплоченность и солидарность малых групп в современных российских организациях зависит от многих факторов, но главными среди них можно считать высокий статус члена такой группы и стремление сохранить принадлежность к данной группе, а также время пребывания в коллективе.

Методологическую и теоретическую основу исследования составляют концепции социологии организаций и социологии группового поведения, а также классические методы социологического анализа эмпирического материала. Исследование проводилось с позиций классического трехуровневого подхода с использованием традиционных общеметодологических принципов объективности, системности, детерминизма, конкретности и всесторонности, единства теории и практики, аналитического и диалектического подходов. Для сбора эмпирического материала использовались анкетный опрос, интервью, работа с документами. Анализ первичного и вторичного социологического материала позволил реконструировать воздействие социокультурного архетипа на конкретные случаи группового поведения.

При интерпретации первичного и вторичного социологического материала использовались принципы интерпретативной социологии и этнометодологии. В качестве частносociологических принципов применяются принципы структурного функционализма, социальной психологии и психологии управления.

Роль теории среднего ранга выполняет социология управления, социальная психология, а также социология культуры и духовной жизни. Междисциплинарный характер теоретической основы не повлиял на методику сбора информации, когда социологический опрос включал в себя опрос экспертов и респондентов, операционализацию понятия, формулирование гипотезы, анализ количественных данных, проверку гипотезы и качественные обобщения.

Эмпирическая база диссертационного исследования. Непосредственную эмпирическую базу диссертационной работы составили социологические исследования, проведенные в разное время:

- социально-психологическое, социологическое и политологическое исследование «Томская инициатива», проведенное в 2001 и 2002 гг. (4500 чел.);

- опросы ИКСИ РАН за 1992 – 2003 гг.;

- опросы ВЦИОМ 2003 г. и фонда «Общественное мнение» 2004 г.,

а также опросы, проведенные под руководством Панковой, В.К. Шаповалова, Н.П. Медведева, А.П. Манченко. Для анализа широко использовались результаты других социологических исследований, опубликованных в научной периодике, монографиях последнего десятилетия.

Первичный социологический материал был собран в ходе серии социологических опросов, проведенных среди руководителей и сотрудников бюджетных и небюджетных организаций 2003-2005 гг. в ряде регионов Юга России. Опросы проводились по программе «Региональное и организационное управление в условиях трансформирующейся России» Фондом поддержки и развития социальных и культурно-просветительских программ «Содружество». Диссертант является участником исследовательской группы, проводившей данные опросы. Результаты опроса подвергались анализу и докладывались на научных конференциях, в которых принимал участие автор. Всего было опрошено 29 представителей руководящего звена и 700 рядовых сотрудников бюджетных и небюджетных организаций.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- определены теоретические принципы для комплексного изучения группового поведения в социологической науке и показано, что сочетание социального и психологического в групповом поведении должно производиться на основе социологии, ибо именно социальные нормативы детерминируют групповое поведение в организациях;

- показано, что методологическими и методическими основаниями для изучения социокультурной и организационно-культурной составляющих группового поведения в организациях должны выступать принципы интерпретативной социологии, а методы классического социологического анализа

могут быть использованы лишь в процессе обработки первичного социологического материала;

- дана социологическая интерпретация метода психологии управления, позволяющего проследить взаимную детерминацию приверженности групповому поведению, степени подчиненности обыденному сознанию уровня логического мышления и уровня культуры;

- выявлено, что соотношение индивидуальных и коллективных интересов в различных группах остается примерно одинаковым и не зависит от культурного уровня сотрудников организации;

- определено, что уровень сплоченности и солидарности малых групп в современных российских организациях зависит от трех факторов: от проводимой в жизнь философии данной организации, степени формализации отношений внутри организации и от типа организационной культуры, усвоенной большинством сотрудников;

- выявлено, что в условиях социальной трансформации изменяются культурные детерминанты группового поведения, ибо изменяется мотивация и весь механизм индивидуального и группового целеполагания.

С учетом указанных пунктов научной новизны на защиту выносятся следующие основные положения:

1. Для комплексного изучения группового поведения в организациях на основе общей культуры необходимо связать три проблемы: совместимость одного элемента культуры с другими, уже усвоенными; ограничение, накладываемое внешней средой на биологическую, социальную и психологическую природу индивида – члена группы; ограниченность действия пределом взаимодействия в социальной системе. Поэтому так важно представить социальное как первичное для анализа, а биологическое и психологическое рассматривать как надстроечные и статические факторы.

2. Методологическими и методическими основаниями для изучения социокультурной и организационно-культурной составляющих группового поведения в организациях должны выступать принципы интерпретативной социологии, ибо лишь они способны раскрыть сущность изучаемых явлений, имеющую символическую природу. Символическая природа культурной детерминации во многом остается недоступной методам классического социологического анализа, основанного на выделении переменных и их корреляции.

3. Главными личностными характеристиками, детерминирующими способность личности к групповому организационному поведению являются: а) психологическая приверженность групповому поведению; б) степень подчиненности обыденному сознанию; в) уровень логического мышления; г) уровень культуры. Как показало исследование, именно уровень культуры является определяющим для формирования социальной способности к групповому поведению.

4. Социальная способность индивида к конструктивному групповому поведению определяется его индивидуальными и коллективными интересами, осознанными и сформулированными. Эти интересы зависят от времени пребывания в группе, общего содержания коллективной жизни, ценностей и философии группы. Соотношение индивидуальных и коллективных интересов в

различных группах остается примерно одинаковым и не зависит от культурного уровня сотрудников организации.

5. Уровень сплоченности и солидарности малых групп в современных российских организациях зависит от трех факторов: от проводимой в жизнь философии данной организации, степени формализации отношений внутри организации и от типа организационной культуры, усвоенной большинством сотрудников. Способность к групповому поведению – это результат взаимодействия группы и индивида. В одних группах формируется благоприятная среда для достижения высокой способности, в других, наоборот, складываются неблагоприятные условия. Задача менеджмента – создание благоприятных условий путем сочетания поощрительных и запретных мер.

6. Социальные трансформации изменяют стандартные схемы мотивации и весь механизм индивидуального и группового целеполагания. Значительно сокращаются возможности стратегического планирования как в коллективном, так и в личностном плане. В условиях социальной трансформации не изменяются культурные детерминанты группового поведения, но характер их влияния существенно ослабевает. Переоценка ценностей и корректировка целей не могут не приводить к реорганизации системы средств, одним из которых выступает групповое поведение в организациях.

Теоретическая и практическая значимость работы. Результаты диссертационного исследования отражают новое качество управления коллективами, в котором учет фактора группового поведения становится одним из наиболее эффективных инструментов проведения управленческих решений в жизнь. Они имеют как научно-теоретическую, так и научно-практическую значимость. В сфере управления персоналом фирм и организаций применение полученных результатов позволит представить культурные факторы как зависимые переменные. Разработка социальных проектов и программ в области госуправления культурой и культурной политики, сфере образования и воспитания также нуждается в новых технологиях проектирования.

Апробация работы. Основные положения диссертации изложены в 4 публикациях, общим объемом 2,3 п.л. Отдельные результаты докладывались автором и были обсуждены на научно-практических конференциях и заседаниях методологического семинара по социологии Пятигорского государственного технологического университета. Диссертация также обсуждалась на заседании кафедры социально-гуманитарных наук ПГТУ.

Структура работы. Предмет, цели и задачи исследования определили структуру диссертации. Она состоит из введения, двух глав, каждая из которых включает в себя три параграфа, заключения. В конце работы помещены библиографический список и приложения.

II. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируются основные цели и задачи исследования. Указываются элементы новизны, определяются новые подходы в решении поставленных проблем, излагаются основные положения, выносимые на защиту, освещается теоретическая и практическая значимость работы, достоверность и обоснованность полученных и проанализированных данных, ее апробация.

В первой главе «Теоретические и методологические принципы социологического исследования группового поведения в организациях» анализируется теоретический план работы, ситуация, строятся методологические основания и методические схемы сбора эмпирического материала. Формулируется гипотеза исследования.

В первом параграфе «Групповое поведение как предмет теоретической социологии» содержится анализ ситуации, сложившейся в современной науке об обществе, когда необходимо критически осмыслить возможности количественной социологии и дополнить методами качественной социологии. Исследование группового поведения в социологии опирается на теории социальной структуры и теории социального взаимодействия. Поведение людей может быть обусловлено некоторыми долгосрочными прогнозами, жизненными проектами и стратегическими взаимосвязями, что позволяет говорить об их вхождении в некоторые группы. Согласно традиционному подходу, в число обязательных признаков социальной группы входит всего два:

- определенный способ взаимодействия;
- членство, идентичность.

Современные теории социальных групп предлагают рассматривать последние как совокупности индивидов, взаимодействующие определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других. Помимо наличия устойчивых взаимодействий, теоретики называют также в качестве важного признака наличие разделяемых ожиданий каждого члена группы относительно других членов группы. Эти ожидания формируют ролевые позиции и делают возможным внутригрупповой социальный контроль.

В процессе управления поведением индивидов их объединенность в группы играет колоссальную роль, ибо группа способна оказывать влияние на индивида именно благодаря наличию последнего. Как следует из знаменитого эксперимента М. Шерифа¹, индивиды, первоначально придерживающиеся самых разных точек зрения, в результате внутригруппового взаимодействия оказываются готовы принять «правильное решение», вырабатываемое совместно.

Для группы характерно особое групповое сознание, отличное как от общественного, так и от индивидуального сознания. В группе формируются некие общие для всех ее членов ценности, предпочтения и даже предрассудки. Необходимость быть частью группы ведет к изменению целеполагания,

¹ Sherif M., Sherif C. Group in Harmony and Tension. - N.Y., 1954.

решений и даже привычек. Это обстоятельство существенным образом изменяет классическую схему рациональности: объяснение прошлого – прогнозирование настоящего – ориентация действия. Поэтому так важно понять, каким может быть влияние группы на индивида и от чего оно зависит.

Одной из главных теоретических проблем определения и исследования групп является проблема сочетания единого и многого: каким образом внешне самостоятельно действующие индивиды поступают как единое целое. Сегодня мы рассматриваем общество прежде всего как общность, представленную государством или этносом. Но в античной философии впервые вопрос об обществе был поставлен на теоретический уровень и общество рассматривалось именно как группа лиц, главной задачей которой является совместное действие.

В теории символического интеракционизма доминирует гипотеза консенсуса: независимо мотивируемые индивиды способны координировать друг с другом свои действия в той мере, в которой они способны одинаково интерпретировать эти действия. Другими словами, мера успешности интеракции определяется мерой согласия (консенсуса). Именно исследование консенсуса и составляет теоретический фундамент диссертации.

Методологические принципы исследования культурного аспекта группового поведения должны опираться на типологию групповой культуры. Один из наиболее распространенных вариантов данной типологии выглядит так: гомогенизированная групповая культура, институционализированная групповая культура, автократичная групповая культура, целенаправленная групповая культура.

Гомогенизированная групповая культура характерна для групп, члены которых мало различаются в статусном отношении. В группе нет общепризнанного лидера или центра власти. Члены такой группы разобщены и действуют предельно автономно. Для такой группы характерен эгоизм ее членов: они не считаются с мнением других членов группы. Минимальна реакция на групповое давление. Данная группа является трудноуправляемой. Ее члены слабо заинтересованы в достижении групповых целей и решении групповых задач.

Институционализированная групповая культура характерна для групп, где четко определены статусы и соответствующие им роли, каждый член группы хорошо осведомлен об изменениях в своем и чужом статусно-ролевом положении. Здесь статусы составляют иерархию и взаимодействуют на основе принципа субординации, хотя имеет место и координация. Для такой группы характерно наличие лидера, чье лидерство определяется формальным статусом, связанным с занимаемой должностью. В подавляющем большинстве групповое поведение здесь сводится к организованному, плановому и официальному. Члены группы фактически не участвуют в принятии управленческих решений, а контроль осуществляется путем установления отклонения от официально признанных норм.

Автократичная групповая культура присуща группам, в которых наличествует жесткий и волевой лидер. Этот лидер может быть как формаль-

ным, так и неформальным, хотя чаще эти характеристики объединяются в одном лице. «Автократичный лидер выглядит всемогущим: только он контролирует поведение членов группы», вознаграждает или наказывает инициативного работника в соответствии со своими целями и интересами. Члены группы согласуют с лидером практически каждое свое ответственное действие. Участие рядовых членов группы в принятии управленческих решений не приветствуется, все замыкается на лидере».¹

Таким образом, в современном российском обществе произошли изменения, сделавшие актуальным обращение к культурным основаниям социальной жизни. Все это в полной мере относится и к исследованию группового поведения, играющего столь значительную роль в жизни организаций и в управленческой деятельности.

Во втором параграфе «Методологические подходы к эмпирическому изучению группового поведения» содержится анализ методов с точки зрения реализации названных теоретических принципов. В современной социологии все многообразие методов сводится к двум основным группам, первая из которых называется объективистской, а вторая – культурно-аналитической. Это разделение дано в терминах Ионина, иногда же его называют различием функционалистской и интерпретативной социологии. Дело в том, что объективизм в социологии возник в результате стремления сделать науку об обществе столь же точной и строгой, как математическое естествознание. Из биологии в социологию пришел функционализм, из философии – системный подход. Установка на объективизм наиболее полно воплотилась в таких направлениях, как исторический материализм, бихевиоризм, структурный функционализм и теория конфликта.

Интерпретативная социология позволяет вывести схемы человеческих взаимодействий на качественно иной уровень благодаря установке на исследование схем взаимодействия как символических действий. Констатация этого факта содержится и в развитых формах функционализма, но до подлинного изучения содержания социальных символов дошли символический интеракционизм и феноменологическая социология. Именно в них действия людей рассматриваются не как обмен поощрениями и наказаниями, не как выполнение некоторых функций, а как жесты и символы, при помощи которых передается определенный смысл.

Феноменологи критикуют социологическую точку зрения, ибо мотивы можно рассматривать как социальные правила, помогающие объяснять и предсказывать действия других людей. В соответствии с данными правилами этим людям приписываются определенные социальные ориентации, из которых можно дедуцировать их последующие действия.

Из сочетания методов функционализма и интерпретативной социологии рождается программа, в которой предполагается соединить данные опроса и неформализованного интервью, а также включенного наблюдения. Это позволяет понять глубинные схемы мотивации, но не на уровне психологии,

¹ Фролов С.С. Социология организаций. - М., 2001. - С.172.

а на уровне социологии, ибо результаты анализа должны дать социальные факты.

Один из классических методов исследования группового поведения предложил американский социальный психолог Я.Л. Морено. Его метод называется социометрическим. Как известно, Морено исходил из идеи о необходимости создания «сквозной науки». Эта наука должна была, по мысли Морено, соединить теоретическое описание проблем социальных групп и индивидов с методиками их разрешения. Он стремился изменить социальную организацию рабочей группы, с тем чтобы она более точно соответствовала эмоциональным отношениям среди ее членов. Его метод является чрезвычайно плодотворным, хотя он просто просил членов группы рассказать о своем отношении к товарищам. Опрашиваемые сообщали интервьюэру, что с одними членами они хотели бы работать, а с другими - нет.

Благодаря этому приему выявлялись эмоциональные отношения между членами группы, которые можно было фиксировать графически. Улучшение ситуации оказывалось напрямую связано с правильным распределением контактов внутри группы. «Социометрические процедуры позволяют определить положение человека в неформальных связях, понять его проблемы. Занимаясь групповой психотерапией, Морено создал «терапевтический театр»: пациент получал облегчение благодаря проигрыванию определенных психических состояний и социальных ролей на сцене, обучался необходимым навыкам действия в условиях каждого данного «момента» и «спонтанного творчества»¹.

Понятно, что данный метод тяготеет к социальной психологии. Но вот в пределах социального находятся механизмы социализации и культура, которые оказывают затем колоссальную роль на процессы внутригруппового взаимодействия. Как отмечают Л. Росс и Л. Нисбетт, «социальное давление и другие ситуационные факторы оказывают на поведение человека более мощное влияние, чем принято обычно считать. Во-вторых, для того чтобы понять характер воздействия отдельно взятой социальной ситуации на конкретного человека, необходимо подчас уделять внимание ее тончайшим нюансам»². Группа способна оказывать на поведение самые разнообразные влияния, но эти влияния во многом регулируются групповой организационной культурой.

Как правило, эффект группового давления наблюдается в связи с возникновением социального противоречия. Социальное противоречие непосредственно связано с проблемой социального развития, которая характеризуется самовоспроизводством общественных систем и прогрессивной направленностью. Из анализа сущности социального развития видно, что оно является результатом разрешения самих социальных противоречий, и для того чтобы углубиться в проблему социального развития, необходимо рас-

¹ Современная западная социология. Словарь. - М., 1991. - С. 201.

² Росс Л., Нисбетт Л. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. - М.: Аспект Пресс, 2000. - С. 72.

крыть, что представляют собой социальные противоречия, дать их классификацию, а также выяснить причины возникновения и способы разрешения.

В третьем параграфе «Социально-психологические особенности и культурные универсалии группового поведения» дается факторная операция анализа качеств сотрудников исходя из интересующего аспекта:

- приверженность групповому поведению;
- степень подчиненности обыденному сознанию;
- уровень логического мышления;
- уровень культуры.

Так, корреляция между приверженностью к групповому поведению и культурным уровнем выявилась в ходе экспертного опроса. Низкая приверженность групповому поведению и низкий уровень культуры наблюдались респондентом у 38,0 % его подчиненных. Высокая приверженность групповому поведению в сочетании с низким уровнем культуры встречалась в 21,6 % случаев. Низкая приверженность групповому поведению и высокий уровень культуры оказались присущи 29,1 % сотрудников. Высокая приверженность групповому поведению соединилась с высоким культурным уровнем в 11,3 % случаев. Как показало исследование, именно уровень культуры является определяющим для формирования социальной способности к групповому поведению.

Логическое мышление, несомненно, также связано со способностью продуктивного внутригруппового взаимодействия. Особенно сильно это проявляется во взаимодействии, предпринимаемом для решения высокотехнологичных и сложных задач, как в сфере производства, так и в сфере управления. Но на приверженность к групповому поведению, по мнению участников опроса, это влияет лишь в малой степени.

На вопрос: «Какие качества в большей степени способствуют приверженности к групповому поведению?» - большинство респондентов отметили моральные качества. Так, 22,1 % от общего числа опрошенных заявили, что склонность к групповому поведению демонстрируют бескорыстные и болеющие за общее дело люди, а противоположные качества характерны для корыстных и ленивых сотрудников. 32,9 % респондентов дали психологические и социально - психологические объяснения.

Во второй главе «Управленческая культура и групповое поведение в организациях в условиях современной России» содержится анализ эмпирического материала для системного и динамического рассмотрения группового поведения и его культурных оснований в современных российских организациях.

В первом параграфе «Индивидуальная и групповая рациональность социального действия в современной организации» осуществляется сравнительное рассмотрение индивидуальной и групповой рациональности социального действия. В социологической теории основная модель поведения человека, например, на рынке товаров и услуг, в принципе не отличается от поведения человека на рынке труда и капитала. Однако это происходит тогда, когда сам предмет теории включает все возможные области челове-

ского поведения. В этом случае определение предмета теории уже будет аналитическим, а не просто классификационным. С другой стороны, аналитическое определение предмета теории имеет в виду собственный подход в исследовании, что делает необязательным выделение какой-то особой области.

Нельзя не отметить, что многие ученые, особенно в сфере экономики, не придерживаются неклассической модели, но широко пользуются классификацией рабочих моделей для обозначения специфических характеристик предлагаемых подходов. При этом в ряде случаев подобные подходы означают классификацию всех моделей поведения по двум основным критериям: информационная обеспеченность и ориентация на собственный интерес.

Определяя условия интерпретации поведения человека как рационального, следует учитывать ряд структурных элементов его поведения:

- 1) цель;
- 2) средства ее достижения;
- 3) используемая информация.

Но нельзя не учитывать и то, что само поведение человека представляет определенный спектр возможностей выбора. Рациональным может считаться поведение, направленное на реализацию поставленной человеком цели, а также поведение, направленное на реализацию приписываемой человеку цели, так что вопрос переносится в сферу соотношения осознаваемой и неосознаваемой цели поведения.

В настоящее время авторы некоторых теорий, в том числе социологических и экономических, вообще придерживаются принципа методологического индивидуализма, когда только индивиды принимают решение, а само общество может рассматриваться как результат взаимодействия между принимающими решение индивидами. При этом, видимо, нужно оговориться, что принцип методологического индивидуализма служит не столько для объяснения поведения отдельного человека, сколько для объяснения организации общества в целом¹. Использование методологического индивидуализма позволяет элиминировать из аналитической деятельности социальные цели, которые будут рассматриваться как самостоятельные явления, имеющие свой аналитический инструментарий, а соответственно, и свои собственные цели.

Во втором параграфе «Сплоченность и солидарность малых групп в современных российских организациях» анализируются данные опроса, произведенного коллективом, участником которого являлся автор. Основные вопросы, на которые должен был ответить данный блок инструментария (анкеты), таковы: «Существует ли в России дефицит умений в области группового поведения? Насколько соответствует истине давно сложившееся мнение о том, что люди в нашей стране не готовы много трудиться, чтобы много иметь?»

¹ Багиров В. Социальное познание на пороге постиндустриального мира // *Общественные науки и современность*, 1993. №3.

Данные исследования позволяют получить представление о расстановке поведенческих приоритетов у российских граждан. Как свидетельствуют данные экспертных опросов и фокус-групп, несмотря на обилие в массовом сознании стереотипов о коллективизме русского человека и его полной непригодности к самостоятельности и несовместимости с индивидуалистической позицией, большинство респондентов считают, что их сограждане не очень любят и совсем не умеют работать в группе. В целом, среди высказанных участниками опроса суждений о способности россиян к работе в группах и командах можно выделить три основных позиции:

1. «Мы умеем работать в производственных группах и командах не хуже, чем в европейских и североамериканских странах». Но, к сожалению, в силу различных внешних причин российские граждане сегодня не реализуют свое умение объединяться в группы и команды. Главным препятствием для полноценной трудовой деятельности опрошенные считают крайне неудовлетворительные стимулы.

- «Для чего объединяться в группы и поддерживать коллег, если это позволит лентяю уйти от ответственности и переложить свою работу на трудягу» (39 лет).

- «Умеют работать в команде, если захотят, но предпочитают этого не делать, чтобы не делать чужую работу» (51 год).

- «Большинство моих коллег не способно к работе в группе по причине низкой квалификации» (29 лет).

Эксперты обращают внимание на то, что в современных организациях профессионализм гораздо менее востребован, чем социальные качества. Они утверждают, что среди социальных качеств выше всего ценятся лояльность, конформизм, личная преданность, страх перед всемогущим руководителем, который должен организовывать все поведение, в том числе и групповое.

- «В организации любое спонтанное групповое поведение способно напугать руководство, которое может увидеть в этом угрозу своей власти» (эксперт, 44 года).

Поэтому объединяться в группы в подобных условиях не имеет никакого смысла, считает данная группа респондентов, составляющая 12,1 % от общего числа опрошенных.

Также ко внешним факторам, препятствующим хорошей работе, некоторые респонденты причисляют плохие условия труда, его нерациональную организацию и нестабильность предприятий.

- «Живем как на вулкане, постоянные реформы и перестройки» (39 лет).

- «На тех предприятиях, где все более или менее стабильно, можно устанавливать и творческое взаимодействие с партнерами. А у нас каждый сам за себя и боится довериться окружающим, чтобы не потерять работу из-за собственной глупости.» (эксперт, Красноярск).

2. «Мы менее склонны к командной работе и групповому поведению, ибо социализм развил безответственность». Именно сторонники этой пози-

ции чаще всего – как в позитивном, так и в негативном контексте – вспоминают, что русские люди, в силу особенностей национального характера, привыкли трудиться непоследовательно, стихийно, аврально. Низкая дисциплина и иррациональность – основные характеристики такого труда. Так считают 44,1 % от общего числа опрошенных.

- «Люди не очень хорошо умеют работать, оттого и стараются держаться подальше друг от друга...» (28 лет).
- «В нашем сознании уже заложено подозрение, что нас кто-то хочет использовать, кто-то хочет присвоить себе результаты нашего труда» (44 года).
- «Как можно объединяться в команду, когда каждый – себе на уме» (27 лет).
- «Выгодно объединяться в команду, когда что-то производишь, а когда приходится делить ограниченные ресурсы – лучше всем быть самим по себе» (51 год).

По мнению некоторых экспертов, качественно, интенсивно и постоянно трудиться россияне могут только при наличии внешнего контроля и принуждения.

3. Мы умеем и хотим трудиться в группе, а еще лучше, в команде. Данной позиции придерживаются 18,9 % опрошенных.

- «Подлинно командной работе мешает руководитель, который боится своих подчиненных и действует по принципу – разделяй и властвуй»
- «Мы всегда объединяемся в группы, когда это необходимо».
- «К сожалению, групповое поведение – это не стремление помогать друг другу, а желание при помощи группы захватить власть над остальными».

Уровень сплоченности и солидарности малых групп в современных российских организациях зависит от трех факторов: от проводимой в жизнь философии данной организации, степени формализации отношений внутри организации и от типа организационной культуры, усвоенной большинством сотрудников. Способность к групповому поведению – это результат взаимодействия группы и индивида. В одних группах формируется благоприятная среда для достижения высокой способности, в других, наоборот, складываются неблагоприятные условия. Задача менеджмента – создание благоприятных условий путем сочетания поощрительных и запретных мер.

В третьем параграфе «Культурные детерминанты группового поведения в условиях социальной трансформации» проводится рассмотрение мнений сотрудников организаций на предмет изменения приверженности сотрудников к групповому поведению под воздействием различных трансформаций (глобальных, локальных, внутриорганизационных). Ответы позволили понять и изучить динамическую роль данного фактора.

Так, ответы на вопрос: «Изменилась ли у большинства сотрудников вашей организации приверженность к групповому поведению под влиянием глобальных социальных трансформаций последних десятилетий?» - распре-

делились следующим образом. Отметим наличие изменений 44,1 % от общего числа опрошенных. Из них 61,3% полагают, что эта приверженность в среднем ослабла. 22,4 % респондентов полагают, что приверженность к групповому поведению в последние два десятилетия в среднем возросла. 16,3 % опрошенных затруднились ответить на данный вопрос.

Среди тех, кто отметил возрастание приверженности к групповому поведению, причинами таких перемен считают возросшую ответственность (11,3 %), большую, чем прежде, ориентацию на конечный результат деятельности (21,9 %) , страх потерять работу (16,1 %), рост квалификации сотрудников (9,6 %), более эффективный менеджмент (15,0 %). Те, кто отметил ослабление приверженности к групповому поведению, заявили в качестве причины данного феномена общее ослабление коллективистских качеств в ходе рыночных реформ (34,9 %), падение профессионализма сотрудников (17,7 %) и незаинтересованность руководства.

Для того чтобы выделить возможность иных влияний, кроме радикальных социальных трансформаций, повлекших не менее радикальные трансформации в области политики, права, экономики и культуры, участникам опроса были заданы вопросы об альтернативных источниках перемен в приверженности к групповому поведению. На вопрос: «Считаете ли Вы, что на приверженность к групповому поведению повлияли административные реформы последних лет?» - большинство респондентов (61,1%) ответили отрицательно. Лишь 5,9% от общего числа опрошенных сочли влияние соответствующих изменений достаточно сильным. 33,0% респондентов затруднились ответить на данный вопрос. Мнения по вопросу: «Изменилась ли у большинства сотрудников приверженность к групповому поведению под влиянием внутриорганизационных трансформаций?» - оказались еще более согласованными. 81,2 % респондентов считают, что таких изменений не произошло. 7,2 % от общего числа опрошенных отметили, что в результате неуверенности в завтрашнем дне их организации приверженность к групповому поведению ослабла. 1,1% указали на благотворное влияние нового руководства как на причину роста приверженности к групповому поведению. 10,5 % опрошенных не имеют мнения по данному поводу.

Таким образом, можно констатировать, что культурные детерминанты группового поведения под влиянием социальных трансформаций не изменяются, но существенно ослабляет характер их влияния.

Первая проблема была сформулирована как возможность совместимости одного элемента культуры с другими, уже усвоенными. Итогом исследования стало понимание механизмов данного взаимодействия и попыток изучить эти механизмы не как статичные элементы социальной системы, а как часть развивающейся совокупности поведенческих факторов, т.е. в тенденциозном развитии, что также могло способствовать выработке более четких научных рекомендаций и прогностической картины изучаемой ситуации.

Вторая проблема заключалась в ограничении, накладываемом внешней средой на биологическую, социальную и психологическую природу индивида как члена группы. По сути, тут исследовался свод социальных за-

конов, так или иначе влиявших на изменение поведения человека. Ряд ограничений, создающих правила поведения и накладывающих определенные запреты, табу на те или иные действия, которые проводят определенную грань, при выходе за которую поведение индивида может быть воспринято как девиация, отклонение от нормы, а, следовательно, подвергнуто общественному осуждению.

По сути, в данном вопросе проблема стоит в некоем противопоставлении психических и биологических потребностей против социальных, где мнение и сила окружающих людей заставляют индивида подавлять в себе те поведенческие мотивы, которые будут противоречить общественным законам.

Наконец, третьей проблемой, которая завершает изучение группового поведения, является определенная ограниченность действия пределом взаимодействия в социальной системе. Эта ограниченность вытекает из второй рассмотренной проблемы, что само по себе влияет на понимание логической взаимосвязи в последовательности изложения вопросов: как именно формируются эти ограничения и как они соотносятся с чертой общественного дозволения и недозволения?

Именно эти вопросы ранее зачастую рассматривались социологами в отрыве друг от друга, что не давало возможности их понимания в единой системе и закономерности развития.

Кроме этих факторов, необходимо также учесть то, какими будут основания при изучении социокультурных и организационно-культурных детерминант группового поведения и мотивации поведенческих свойств субъекта или группы субъектов, на которых направляется данное изучение.

По результатам анализа, проведенного в исследовании, можно заключить, что методические и методологические принципы изучения детерминант соотносятся, должны отталкиваться преждевременно от интерпретативной социологии, что будет выражаться в рассмотрении символической природы данного типа социального взаимодействия. Степень возможностей для изучения тенденций в рамках классической социологической методологии имеет ограниченный характер, потому как он основан на корреляции выделенных переменных.

Символическое начало в изучении подходов к групповому поведению остается сложным звеном, которое невозможно разносторонне рассмотреть вне базы интерпретативного метода. Социальные трансформации изменяют стандартные схемы мотивации и весь механизм индивидуального и группового целеполагания. Значительно сокращаются возможности стратегического планирования как в коллективном, так и в личном плане.

Групповое поведение как возможность человека мыслить себя в рамках единой системы взаимодействия и представлять свои действия как часть замысла группы или коллектива является важным аспектом изучения социологии на стыке с психологией, где психологический анализ дает возможность выделить индивидуальные особенности личности и биолого-духовную направленность выявления нового мнения, способного стать приемлемым объ-

яснением мотива деятельности человека, а социологический аспект выражается в возможности влиять на индивида не только посредством выработанных управленческой практикой рычагов, но и возможных методик, совмещающих в себе начинания психологического анализа с целью выявления глубинных личностных мотивов и их соотношение с групповыми интересами и общественными, коллективными интересами, когда в незримой иерархии они не будут вести борьбу за первенство, а будут соотнесены в наиболее продуктивном сочетании.

В Заключении подводятся основные итоги исследования и намечаются пути дальнейшей разработки проблемы культурных оснований группового поведения в социологии управления и социологии организаций.

В Приложении представлен инструментарий проведенных автором социологических исследований.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Агаян Ш.А. Сплоченность и солидарность малых групп в современных российских организациях // *Изменяющийся образ общества: философия, социология, управление. Сборник научных статей. Выпуск 1.* – Москва – Ставрополь, 2005. – С.75-84.- 0,6 п.л.
2. Агаян Ш.А. Культурные детерминанты группового поведения: философские и социологические аспекты / *Сферы социальной жизни: системность и динамика. Сборник научных статей.* – Москва – Ставрополь, 2006. – С.64-73.- 0,6 п.л.
3. Агаян Ш.А. Групповое поведение, цели и ценности // *Сферы социальной жизни: системность и динамика. Сборник научных статей.* – Москва – Ставрополь, 2006. – С.93-102.- 0,6 п.л.
4. Агаян Ш.А. Методология социологического исследования взаимосвязи организационной культуры и группового поведения // *Научная мысль Кавказа. Приложение - Ростов-на-Дону, 2006.* – С. 119-127. – 0,5 п.л.

АГАЯН Шушаник Ашотовна

**Культурные основы группового поведения в
организациях современной России**

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Подписано в печать 20.09.2006 г. Формат 60x84/16. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Усл. печ. л. 1,2. Тираж 100 экз. Заказ № 2610
Отпечатано в типографии
ООО «Рекламно-информационное агентство на КМВ»,
357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Февральская, 54,
тел. (879-3) 33-36-56, тел/факс (879-3) 39-09-03