

На правах рукописи

Колмыкова Марина Александровна

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ
РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Москва – 2010

Работа выполнена на кафедре социологии Негосударственного некоммерческого образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский гуманитарный университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Ковалева Антонина Ивановна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Красовский Юрий Дмитриевич

кандидат социологических наук
Оплетина Надежда Витальевна

Ведущая организация: **ГОУ ВПО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева»**

Защита диссертации состоится «10» ноября 2010 г. в 14.30 час. на заседании диссертационного совета Д 521.004.02 при ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет» по адресу: 111395, Москва, ул. Юности, 5/1, корп. 3, ауд. 511.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет».

Автореферат разослан « » октября 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Агранат Д. Л.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В новых условиях функционирования российских предприятий невозможно применение методов и форм управления их деятельностью, типичных для предшествующего периода. Переход от государственной к частной форме собственности, изменение статуса предприятий, ликвидация отраслевой зависимости, отказ от централизованного внешнего управления со стороны отраслевых министерств – все это заставило отечественные производственные предприятия строительного профиля искать более эффективные организационные методы управления, внедрять современные подходы, направленные на интеграцию и эффективность отношений персонала в организациях.

Количество предприятий строительной отрасли постоянно растет. По объему производимой продукции и количеству занятых трудовых ресурсов на строительную отрасль приходится примерно десятая часть экономики страны. За период с 2000 по 2007 гг. наблюдался прирост численности занятых в строительной отрасли в большинстве российских регионов. Тенденция роста строительной отрасли продолжалась до середины 2008 года, в последующий период и до настоящего времени отрасль переживает последствия мирового экономического кризиса. Так, в Оренбуржье объем работ, выполненных по виду экономической деятельности «строительство», в 2009 году по сравнению с 2008 годом снизился на четверть. Именно поэтому для предприятий строительного профиля все более актуальными становятся вопросы стабильности, эффективности, узнаваемости и привлекательности для потребителей строительных услуг, что соотносится с характеристиками организационной культуры.

Организационная культура является средством внешней адаптации и внутренней интеграции. Внешняя адаптация формирует положительный имидж предприятия, создает деловую репутацию, способствуя выгодным отношениям с партнерами и клиентами. Внутренняя интеграция позволяет сплотить персонал, идентифицирующий себя с организацией и работающий во благо общей организационной цели. Залогом эффективного управления строительным предприятием является его ориентация на рыночные условия хозяйствования и достижение соответствия организационной культуры современным требованиям и целям производства развитого предприятия.

Актуальность исследования определяется теми принципиальными изменениями, которые испытывает в настоящее время организационная культура на уровне предприятия. Эти изменения связаны с существенным услож-

нением социальных организаций, трансформации социально-экономических связей и отношений, ростом организационного и культурного многообразия. Причем, развитие современных строительных предприятий противоречиво: их стремление к обеспечению высоких прибылей противоречит задачам формирования организационной культуры по моделям, принятым в развитых капиталистических странах.

Эти противоречия рождают следующие вопросы: какая модель организационной культуры наиболее целесообразна на строительных предприятиях; как сочетать элементы российской и иных организационных культур, проникающих во все сферы жизнедеятельности предприятия; как сбалансировать интересы представителей различных субкультур в организации? Вместе с тем, руководители недооценивают эти проблемы. Мало кто на практике придает значение организационной культуре, сталкиваясь только с возникающими негативными последствиями.

Степень разработанности проблемы. Организационная культура является предметом исследования социологии управления, социологии организаций, теории организации, менеджмента, организационного поведения, социальной психологии, управления персоналом. Этим подтверждается многогранность рассматриваемого феномена. Для раскрытия данной темы в социологическом контексте имеют особое значение теория социальных систем Т. Парсонса, теория структурного функционализма Р. Мертона, теория социальной и культурной динамики П. А. Сорокина. Заслуживают особого внимания фундаментальные исследования классиков социологии К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма и др. Их труды имеют важное значение для понимания влияния организационной культуры на поведение работников в организации.

Существенный вклад в становление социологии управления внесли классические теории управления Ф. Тейлора и А. Файоля. В них работник рассматривался как элемент производственного процесса, а основное внимание уделялось вопросам повышения его производительности труда. Проблемы организационной культуры в данных теориях еще не затрагивались, хотя различные стороны этого вопроса уже описывались.

После Хоторнских экспериментов (1927-1932 гг.) теория Ф. Тейлора как система научной организации труда была поставлена под сомнение. Именно в этот период ученые обратили внимание на феномен организационной культуры как важное условие эффективной производственной деятельности. Ряд теорий управления, придающих фактору организационной культуры важное значение, опираются на концепцию «человеческих отношений» Э. Мэйо.

К числу исследователей, которые в своих трудах специально обращались к вопросам организационной культуры, следует отнести Э. Шейна, Д. Сильвермана, А. Петтигрю, Г. Саймона, Ч. Бернарда и др. Оригинальные типологии организационных культур были предложены в работах таких ученых, как Т. Дейл и А. Кеннеди, Г. Хофштед, С. Ханди, Ф. Клухольм и Ф. Стродберг, М. Бурке, Ф. Тромпенаарс.

Однако разработки зарубежных исследователей мало применимы для отечественных предприятий. В становление российской промышленной социологии существенный вклад внесли отечественные ученые А. А. Богданов, А. К. Гастев, П. М. Керженцев, Н. А. Витке и др. В 70-е годы исследования в области теории управления продолжили Д. М. Гвишиани, А. И. Пригожин, Ж. Т. Тощенко, А. Г. Здравомыслов, В. В. Щербина и др. Они затрагивали важные стороны социально-трудового процесса, культуры труда и производства.

Социально-экономические преобразования в России способствовали новому витку научных исследований организаций и управления. Появилось множество работ, посвященных данной проблематике (А. И. Кравченко, В. В. Радаев, В. А. Ядов, Вал. А. Луков, Б. Ф. Усманов, Н. Н. Могутнова и др.). Вопросы организационной культуры в современных российских условиях отражены в работах Ю. Д. Красовского, С. В. Щербины, С. С. Фролова, А. И. Пригожина, О. С. Виханского, А. И. Наумова, П. Н. Шихирева, Т. Ю. Базарова, М. В. Удальцовой, Т. О. Соломанидиной и др.

В последние годы ряд исследований, посвященных различным аспектам формирования и развития организационной культуры, провели М. Н. Павлова, М. А. Ганулич, Н. Н. Ладутько, С. В. Луков, Н. В. Калюжнов и др.

Организационная культура производственных предприятий строительного профиля недостаточно исследована. Затрудняет это постоянно меняющиеся экономические условия, в которых функционируют предприятия. Выявление особенностей организационной культуры данных предприятий в современных российских условиях требует глубокого социологического анализа.

С учетом этого в диссертации определены объект, предмет, цель и задачи исследования.

Объект исследования – производственные предприятия строительного профиля.

Предмет исследования – организационная культура производственных предприятий строительного профиля в современных российских условиях.

Цель исследования – выявить особенности организационной культуры производственных предприятий строительного профиля в современных российских условиях.

Постановка цели обусловила выдвижение следующих задач:

- изучить социологические концепции и теоретические модели организационной культуры;
- охарактеризовать производственные предприятия строительного профиля как социальные организации;
- определить специфику организационной культуры производственных предприятий строительного профиля с учетом трудовой миграции;
- выявить различия субкультур производственных предприятий строительного профиля.

В качестве **рабочей гипотезы** выдвинуто следующее предположение:

Особенностями организационной культуры производственных предприятий строительного профиля являются, во-первых, различная степень её функционирования в зависимости от дифференциации социально-групповой структуры предприятия и иерархического построения организации, во-вторых, наличие субкультуры мигрантов, работающих на строительном предприятии, значительно отличающейся и обособленной от культуры организации.

Теоретико-методологическую базу исследования составили классические и современные теоретические положения социологии и теории социального управления. Работа строилась с учетом научных и практических разработок по проблемам управления организациями, рассматривающих роль организационной культуры в их успешном функционировании.

Теоретико-методологические основания для анализа заявленной проблемы с позиции социологии управления диссертант находит в концепции «человеческих отношений» Э. Мэйо, а также в трудах Т. Дейла, А. Кеннеди, Г. Хофштеда, предложивших типологические подходы к изучению организационной культуры, а также в работах российских исследователей по социологии управления. Для достижения цели и задач исследования важными стали идеи А. И. Пригожина, раскрывшего возможности инструментального подхода к анализу социальной организации. Особое значение имели труды Ю. Д. Красовского, разработавшего концептуальные аспекты исследования организационной культуры предприятия.

Эмпирическую базу исследования составили:

- данные лейтмотивного интервью с генеральными директорами и другими представителями высшего звена управления предприятий строительного профиля г. Москвы, г. Самары, г. Оренбурга (май – июнь 2009 г.);

- результаты анкетирования руководителей и сотрудников различных подразделений предприятий строительного профиля г. Оренбурга ЗАО «Ликосстрой», ОАО «Оренбурггражданстрой», (апрель 2008 – май 2009 гг., объем выборочной совокупности – 105 респондентов, выборка квотная);

- данные анкетирования работников строительных объектов г. Оренбурга ЗАО «Ликосстрой», ОАО «Оренбурггражданстрой», (апрель 2008 – май 2009 гг., объем выборочной совокупности – 184 респондента, выборка квотная);

- результаты анкетирования руководителей структурных подразделений производственных предприятий строительного профиля (по методике Ю. Д. Красовского «Ракурс», апрель 2008 – май 2009 гг., объем выборочной совокупности – 35 респондентов, выборка целевая);

- материалы невключенного наблюдения на территориях строительных площадок г. Оренбурга и г. Москвы (апрель 2008 – май 2009 гг.);

- данные официальной статистики.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- дана характеристика производственных предприятий строительного профиля как социальных организаций;

- определены особенности организационной культуры производственных предприятий строительного профиля в современных российских условиях;

- получено эмпирическое подтверждение различий офисной и цеховой субкультур, имеющих непреодолимую дистанцию в своем взаимодействии;

- установлено влияние трудовой миграции на организационную культуру предприятий строительного профиля, способствующей возникновению специфического обособленного культурного пространства работников-мигрантов внутри организации.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Производственные предприятия строительного профиля, обладая важнейшими признаками социальных организаций (направленность на достижение цели, распределение членов организации по ролям и статусам, разделение труда и его специализация, построение по иерархическому принципу), имеют специфическую социальную структуру. Её социально-групповой срез отличается неоднородностью половозрастных и профессионально-

образовательных характеристик членов организации. Специфику строительных предприятий составляет высокая степень пространственной дифференциации, а именно: удаленность строительных объектов от офиса, отдаленность объектов строительства друг от друга, частная смена строителями мест работы. Ценностно-нормативная структура как система ценностей, норм и ролевых ожиданий функционирует с разной степенью интенсивности в тех или иных профессиональных группах. Эти особенности проявляются в соотношении формального и неформального в организации. Специфика предприятий строительного профиля как социальных организаций обуславливает их особую организационную культуру.

2. Организационная культура, представляющая собой специфическую для конкретной организации совокупность ценностей и норм, традиций и образцов поведения, убеждений и ожиданий, а также способов взаимодействия организации с внешней средой, вбирает в себя основные черты современной российской национальной и организационной культур и имеет особенности на производственных предприятиях строительного профиля. Организационная культура этих предприятий имеет различную степень интенсивности функционирования в зависимости от дифференциации социально-групповой структуры и иерархического построения организации. Множественность уровней управления, связанная со спецификой строительных предприятий, порождает ситуацию, когда правила, нормы и ценности, принимаемые управленческим составом, осваиваются рядовыми работниками поверхностно.

3. Организационная культура производственных предприятий строительного профиля проявляется в специфике составляющих ее субкультур. Внутренняя среда этих предприятий характеризуется непреодолимой дистанцией во взаимодействии офисной и цеховой субкультур, которая поддерживается высокой степенью обособленности культурного пространства работников-мигрантов со своими ценностями, верованиями, законами и правилами поведения.

4. Эмпирически подтверждаются значимые различия ценностных ориентаций представителей офисной и цеховой субкультур. Для сотрудников офисов более значимыми являются процветание предприятия, интересная по содержанию работа, уверенность в завтрашнем дне, в то время как рабочие строительных площадок (представители цеховой субкультуры) выделяют наиболее значимыми приоритетами материальное благополучие, семью, личное счастье и взаимопомощь. В пятерку приоритетных для обеих групп респондентов ценностей вошли «уверенность в завтрашнем дне» и «семья».

5. Стратегия создания сильной организационной культуры, которая способствует идентификации большинства работников с предприятием, строится на основе систематической диагностики культуры производственных предприятий строительного профиля. Эта стратегия включает развитие тех сторон организационной культуры, которые повышают эффективность управления, в определенной мере компенсирующего высокую степень пространственной дифференциации в данном типе организаций.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в развитии теории организационной культуры в применении к особому виду производственной деятельности и в том, что материалы и выводы диссертации могут быть использованы на практике при формировании и развитии организационной культуры на предприятиях строительного профиля.

Кроме того, материалы диссертации могут использоваться в учебном процессе при изучении курсов «Социология управления», «Социология организации», «Теория организации».

Апробация исследования. Результаты данного исследования опубликованы в семи научных публикациях, включая статью в рецензируемом издании, рекомендованном Высшее аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации, а также представлены на конференции аспирантов и докторантов Московского гуманитарного университета (2008 г.) и международной конференции «Россия как трансформирующееся общество: экономика, культура, управление» г. Оренбург (2008, 2009 гг.).

Положения и выводы были обсуждены на заседании кафедры социологии Московского гуманитарного университета.

Структура диссертации. Диссертация состоит из Введения, двух глав, Заключения, списка использованных источников и литературы, приложения.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертации, степень ее научной разработанности, формулируются цель и основные задачи исследования. Обозначены объект и предмет исследования, теоретико-методологическая и эмпирическая база. Характеризуется научная новизна, формулируются положения, выносимые на защиту, и показывается теоретическая и практическая значимость представленной работы.

В первой главе - «Теоретические основы исследования организационной культуры производственных предприятий строительного профиля» формируется понимание организационной культуры в контексте на-

стоящего исследования, рассматриваются теоретические модели организационной культуры, дается характеристика производственных предприятий строительного профиля как социальных организаций.

В социологической науке осмыслению организационной культуры предшествует рассмотрение понятий «культура» и «организация». Проблема культуры в социологической теории представлена на основе трактовок в классических теориях К. Маркса, М. Вебера, П. Сорокина и др. В социологическом контексте культура определяется как интегрированный социальный опыт, социальная наследственность человечества. В самом широком смысле культура понимается как совокупность результатов материальной и духовной деятельности людей, т. е. все то, что производится, социально усваивается и разделяется членами общества.

Термин «организация» в контексте социологических теорий употребляется, во-первых, в значении упорядоченности какого-то объекта, определенного строения или типа связей; во-вторых, в значении определенной деятельности, процесса, связанного с сознательным воздействием на объект; в-третьих, организацию определяют как искусственное объединение людей, совместно реализующих интересы, программы или цели на основе определенных норм и правил. Организация рассматривается и как одна из общих функций управления, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

В социологии управления существует множество подходов к пониманию организационной культуры как социального феномена. Большинство исследователей сходятся на том, что под культурой организации понимается набор важнейших представлений, разделяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, которые передаются индивидами через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

Понятие «организационная культура» употребляется наряду с понятиями «корпоративная культура», «управленческая культура», «производственная культура», «культура трудовых отношений», «деловая культура». Особую проблему представляет разграничение организационной и корпоративной культуры. Нередко эти понятия отождествляются. Диссертант рассматривает организационную культуру как специфическую совокупность ценностей и норм, традиций и образцов поведения, убеждений и ожиданий, а также способов взаимодействия с внешней средой, которые присущи конкретной организации.

В анализе теоретических моделей организационной культуры исполь-

зована структурно-функциональная модель AGIL Т. Парсонса, рассматривающего организации как системы, представляющие собой однородные либо неоднородные образования в плане целостности их организационной культуры.

Автор опирается на модель Ф. Харриса и Р. Морана, в которой выделено десять качественных характеристик организационной культуры. Диссертант использует эту концепцию для разработки описательной модели организационной культуры производственных предприятий строительного профиля. Поскольку национальная культура оказывает непосредственное влияние на организационную культуру предприятия, в работе анализируются подходы Г. Хофштеде, Ф. Клухольма и Ф. Стродберга, а также Ф. Тромпенаарса. Автор обращается к моделям организационной культуры, содержащим критерий национальной принадлежности. Кроме указанных подходов в исследовании организационной культуры, автор опирается на концептуальные разработки Ю. Д. Красовского, который разделяет организационную культуру в зависимости от значимых различий в ценностях работников офиса и работников цехов.

Для полноты понимания специфики организационной культуры на строительных предприятиях автор рассматривает особенности строительной отрасли, представленные в различных исследованиях. Выделяются следующие особенности: нестационарность, временный характер, неоднотипность строительного производства и характера конечной продукции; технологическая взаимосвязь всех операций, входящих в состав строительного процесса; неустойчивость соотношения строительно-монтажных работ по их сложности и видам в течение месяца, что затрудняет расчет численного и профессионально-квалификационного состава рабочих; участие различных организаций в производстве конечной строительной продукции; особенности климата и местных условий в строительных работах.

Производственным предприятиям строительного профиля присуща высокая степень пространственной дифференциации, а именно: удаленность строительных объектов от офиса, отдаленность объектов строительства друг от друга, частная смена строителями мест работы, что отличает данные предприятия от других деловых организаций.

В диссертации дана характеристика производственных предприятий строительного профиля как социальных организаций. Рассматривая социальную структуру производственных предприятий строительного профиля, автор отмечает, что они отличаются неоднородностью половозрастных и профессионально-образовательных характеристик членов организации. Кроме того, система ценностей, норм и ролевых ожиданий на данных предпри-

ятиях функционирует с разной степенью интенсивности в различных профессиональных группах. Специфика предприятий строительного профиля как социальных организаций обуславливает их особую организационную культуру.

Подчеркивается, что в современных рыночных условиях залогом успешного функционирования производственных предприятий строительного профиля является не только ориентация на рынок, но и создание соответствующей организационной культуры, выполняющей функции внешней адаптации и внутренней интеграции.

Во второй главе «Особенности организационной культуры производственных предприятий строительного профиля» дается характеристика специфики организационной культуры производственных предприятий строительного профиля в современных российских условиях, исследуется взаимодействие офисной и цеховой субкультур, а также рассматривается состояние организационной культуры с учетом трудовой миграции.

Изучение организационной культуры позволяет понять, что происходит внутри каждой организации, в ее различных подразделениях и почему это происходит именно так.

Исследование организационной культуры, представляющей собой сложный социальный феномен возможно только при помощи комплекса методов, включающего различные виды опроса, анализ документов, наблюдение и др.

Диссертант отмечает, что в процессе исследования организационной культуры производственных предприятий строительного профиля пришлось столкнуться с немалым количеством проблем, что отсеяло возможность применения отдельных методов исследования. Так, нежелание представителей высшего руководства предприятия допустить включение организации в исследование, тем более в период финансового экономического кризиса, способствовало тому, что автор не мог располагать важными для анализа документами, хотя анализ содержащейся в них информации мог бы помочь выявить основные элементы сложившейся в организации культуры – реально обозначенные, зафиксированные в уставных или иных документах. При этом представлялось бы возможным проследить связь между имеющимися документально оформленными положениями и реально реализующимися в жизни организации элементами организационной культуры. Кроме того, для диссертанта оказалось невозможным использование метода включенного наблюдения за работниками на строительных объектах.

С учетом вышеизложенного, были определены способы получения эмпирических данных об изучаемом социальном феномене. Результаты исследования позволили получить материал о различных сторонах организационной культуры строительных предприятий.

По результатам лейтмотивного интервью с генеральными директорами и другими представителями высшего звена управления предприятий строительного профиля г. Оренбурга, г. Москвы, г. Самары (2009 г.) были выявлены некоторые проблемы, которые характеризуют специфику функционирования организационной культуры на строительных предприятиях. Это, во-первых, неоднородность функционирования организационной культуры в строительных организациях. Множественность уровней управления, что, прежде всего, связано со спецификой данных предприятий порождает ситуацию, когда «импульс» организационной культуры, идущий от высшего руководства, оттаивается на среднем или низшем управленческом звене. В звене исполнителей этот импульс практически исчезает. Получается, что правила, нормы и ценности компании, внедряемые управленческим составом, в целом осваиваются рядовыми работниками поверхностно. Во-вторых, установлено воздействие трудовой миграции на организационную культуру строительных предприятий. Нехватка трудовых ресурсов, особенно в категории среднего линейного персонала и квалифицированных рабочих, порождает необходимость привлечение неквалифицированного труда мигрантов, приезжают в Россию преимущественно их стран Средней Азии со своими нормами, ценностями и установками. Работники-мигранты являются наиболее дешевой рабочей силой. По оценке экспертов, российским рабочим той же квалификации необходимо платить на 20-30 % больше, чем мигрантам. Этому способствует негативный фон, складывающийся в сфере российского строительного рынка. Нередко местные рабочие страдают отклоняющимся поведением: алкогольной зависимостью (уровень употребления учтенного алкоголя в России составляет чуть более 10-ти литров на душу населения). Кроме того, наблюдается случаи воровства строительных материалов, проявления безответственности и пр. Мигранты же более ответственны и лояльны. Они ориентированы на уважение и покорность в отношении к руководству. Боязнь потерять работу заставляет их ответственно относиться к любому заданию руководителя.

Диссертант в своем исследовании диагностировал базовые организационные культуры управления по методике «Ракурс» (разработка профессора Ю. Д. Красовского). По результатам исследования, преобладающее количество баллов набрали пирамидальная культура управления «Централизм» и

рейтинговая культура управления «Клиент». В оценках экспертов пирамидальная культура управления характеризуется политикой управления согласно осознанию организационной регламентации поведения, хотя зачастую на пути централизации власти и вертикального нисходящего общения с сотрудниками возникает препятствие в виде недобросовестной работы сотрудников и лишь частичного исполнения воли руководства.

Рейтинговая культура управления «Клиент» означает, что на рассматриваемых предприятиях наблюдается стремление сотрудников к лучшему выполнению своих обязанностей по удовлетворению потребностей клиентов, хотя не все могут сказать, что «мы работаем для клиентов и ради клиентов». Имидж как идеология компании для руководства является достаточно значимым фактором, над которым необходимо работать. Потребности клиентов и удовлетворение этих потребностей понимаются как значимые актуальные характеристики деятельности предприятий строительного профиля. Учет отзывов и предложений клиентов, расширение и укрепление клиентской базы, поддержание репутации фирмы у клиентов - являются важными задачами управления организацией.

Специфика производственных предприятий строительного профиля как социальных организаций становится фактором, усиливающим различие офисной и цеховой субкультур, причем со значительной дистанцией власти.

Важной характеристикой организационной культуры признано то, насколько она объединяет работников и насколько работники принимают организационные ценности и атрибутику данных предприятий. Для более детального прояснения ситуации диссертант использовал метод опроса (анкетирование) сотрудников.

В обследуемую совокупность сотрудников офисов вошли преимущественно мужчины возрастной группе 26-50 лет, с высшим образованием, средним уровнем материального положения, относительно спокойно относящихся к будущей жизни даже ввиду ее ухудшения за прошедший год в связи с мировым экономическим кризисом. Что касается профессионального портрета – это люди, увлеченные своей работой, ощущающие себя частью сплоченной команды, уверенные в своих профессиональных перспективах, как правило, удовлетворенные трудовой деятельностью, знающие свое дело, работающие на общее дело и стремящиеся сделать больше для организации.

Социальный портрет работников строительных площадок представлен базовыми ценностными ориентациями, схожими с ценностными ориентациями простого обывателя в той возрастной группе, с тем социальным статусом, уровнем образования и дохода, в которых пребывают респонденты.

Большинство занятых в рассматриваемых строительных организациях не имеют профильного образования, многие не имеют и опыта работы в подобных фирмах, а тем более у сотрудников при трудоустройстве отсутствует четкая цель занятости именно в строительной компании по субъективным и объективным причинам. Получается, что работники, непосредственно задействованные в строительномонтажных работах, в большинстве своем люди случайные, а работа на предприятиях строительного профиля ни чем в целом не отличается от любой другой работы на рынке труда, которая не требует специальной подготовки или навыков.

Автор отмечает, что в оценках респондентов прослеживается разобщенность работников строительных площадок и руководства. Властные отношения на микроуровне – уровне организации, так же как и все прочие отношения подчинения характеризуются для организаций строительного профиля «публичностью» власти, то есть отчуждением субъекта власти от объекта. В этих условиях сложно сформировать позиции идентификации сотрудников с организацией, в силу разности ценностных установок, интересов, мотивов, разного отношения к перспективам занятости.

Социально-психологический климат играет немаловажную роль в удовлетворенности трудовой деятельностью на предприятии. Согласно данным исследования, на рассматриваемых строительных предприятиях вряд ли существуют сильные неформальные группы, об этом говорит низкая сплоченность работников, принимавших непосредственное участие в строительномонтажных работах. Ощущение работником временности пребывания в организации не способствует его идентификации с организацией. Социально-психологический климат в офисе более благоприятный и характеризуется достаточно высокой сплоченностью коллективов, идентификацией себя с организацией, удовлетворенностью взаимодействием «руководительподчиненный».

Диссертантом охарактеризовано соотношение «цеховой» и «офисной» субкультур на предприятиях строительного профиля. Эмпирическим путем автор установил значимые различия ценностных ориентаций сотрудников офисов и работников строительных площадок (таблица 1).

**Таблица 1. Различия в восприятии ценностей
сотрудниками строительных предприятий**

№ п/п	Важно для работников строительных объектов	Важно для сотрудников офиса
1	Материальное благополучие	Процветание моей фирмы
2	Семья, личное счастье, продолжение рода	Интересная по содержанию работа
3	Взаимопомощь	Уверенность в завтрашнем дне
4	Совесть	Полезность моей работы для фирмы
5	Уверенность в завтрашнем дне	Семья, личное счастье, продолжение рода
6	Уважение к традициям	Возложенная на меня ответственность
7	Законность (равенство всех перед законом)	Возможность проявления инициативы
8	Полезность моей работы для фирмы	Взаимопомощь
9	Процветание моей фирмы	Приобретение нового опыта
10	Интересная по содержанию работа	Законность (равенство всех перед законом)
11	Приобретение нового опыта	Материальное благополучие
12	Свобода мысли и действий	Совесть
13	Возможность проявления инициативы	Свобода мысли и действий
14	Возложенная на меня ответственность	Уважение к традициям

Так, для сотрудников офисов более значимыми являются процветание предприятия, интересная по содержанию работа, уверенность в завтрашнем дне, в то время как рабочие строительных площадок (представители цеховой субкультуры) выделяют наиболее значимыми приоритетами материальное благополучие, семью и личное счастье и взаимопомощь. В пятерку приоритетных ценностей для обеих групп респондентов вошли «уверенность в завтрашнем дне» и «семья». Различия ценностных ориентаций работников данных категорий обнаружены и при сравнении других показателей организационной культуры, которые оценивались сотрудниками в процессе исследования.

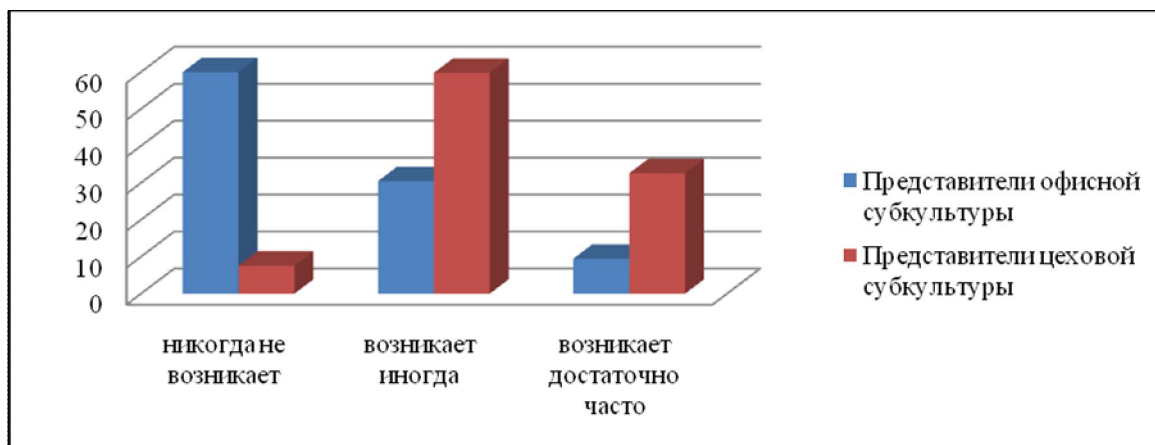
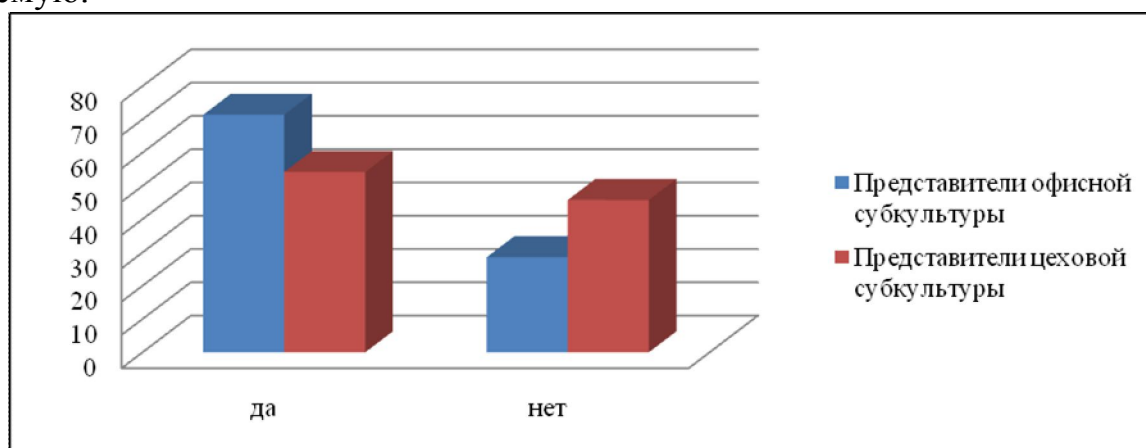


Рисунок 1. Желание сотрудников строительных предприятий сменить работу (в %)¹

Желание сменить работу «никогда не возникает» более чем у половины опрошенных сотрудников офисов (Рисунок 1). Они, как правило, довольны своей деятельностью, половина из них сменили бы свою работу только при условии более высокооплачиваемого предложения. Другие результаты получены у представителей цеховой субкультуры. Желание сменить работу «возникает иногда» у 60% респондентов и сменили бы работу при наличии более высокооплачиваемого варианта – 84,2% опрошенных. Это дает возможность предположить, что они не удовлетворены размером заработной платы. Можно назвать ядром предприятия тех сотрудников обеих групп, которые показывают верность и принадлежность организации или полностью довольны своим настоящим положением и не желают чего-либо менять. «Никогда не возникает» желания сменить работу у 7,6% у представителей цеховой субкультуры, предположение о преданности организации они же подтвердили отрицательным ответом на вопрос о смене работы на более высокооплачиваемую.



¹ Проценты рассчитаны от числа ответивших на данный вопрос.

Рисунок 2. Ориентированы ли работники на достижение успеха и повышение своей репутации (в %)

Полученные данные подтверждают крайне слабые предпосылки у работников строительных объектов к идентификации себя с организацией. Почти каждый второй опрошенный работник строительных площадок отмечает незаинтересованность в достижении успеха в организации и повышении собственной репутации (рисунок 2).

Для получения более полной картины респондентам были заданы дополнительные вопросы, целью которых являлось выяснить атрибутивные факторы организационной культуры. Каждый второй респондент из группы цеховая субкультура на вопрос о существовании оригинальной символики в организации, объединяющей персонал организации, ответил отрицательно. В свою очередь, 85,7 % сотрудников офисов знают о наличии корпоративной символики на предприятии. Преобладающее большинство офисных сотрудников также знают историю своей компании, чего нельзя сказать о представителях цеховой субкультуры.

Полученные автором результаты подтверждают то, что и на предприятиях строительного профиля сложилось различное отношение к организационной культуре в зависимости от принадлежности членов коллектива к офисной и цеховой субкультурам. У представителей первой группы можно проследить позитивное отношение к культуре предприятия, у представителей цеховой субкультуры – негативное.

Взяв за основу предложенные американскими исследователями Ф. Харрисом и Р. Мораном качественные характеристики организационной культуры, диссертант создает ее описательную модель на примере строительных предприятий, использующих труд мигрантов. По мнению диссертанта, организационную культуру мигрантов трудно отнести к субкультуре, или к контркультуре производственных предприятий строительного профиля. Мигранты имеют своё обособленное культурное пространство со своими ценностями, верованиями, законами и правилами поведения. Как бы организация ни старалась формировать организационную идентичность работников, положение остается прежним.

В **Заключении** диссертации содержатся выводы, основанные на результатах исследования, обобщаются его наиболее существенные результаты, их новизна и научная значимость.

В нем констатируется выполнение поставленных в диссертационном исследовании цели и задач. Подтверждается гипотеза о том, что особенностями организационной культуры предприятий строительного профиля являются, во-первых, различная степень её функционирования в зависимости

от дифференциации социально-групповой структуры предприятия и иерархического построения организации, во-вторых, наличие субкультуры работников-мигрантов, значительно отличающейся и обособленной от культуры организации.

Полученные диссертантом выводы заключаются в следующем. На специфику социальной структуры строительных предприятий, обладающих важнейшими чертами социальных организаций, влияет высокая степень пространственной дифференциации, а именно: удаленность строительных объектов от офиса, отдаленность объектов строительства друг от друга, частная смена строителями мест работы. Ценностно-нормативная структура как система ценностей, норм и ролевых ожиданий функционирует с разной степенью интенсивности в тех или иных профессиональных группах. Данные особенности строительных предприятий обуславливают их особую организационную культуру.

Организационная культура этих предприятий имеет различную степень интенсивности функционирования в зависимости от дифференциации социально-групповой структуры и иерархического построения организации. Множественность уровней управления, связанная со спецификой строительных предприятий, порождает ситуацию, когда правила, нормы и ценности, принимаемые управленческим составом, осваиваются рядовыми работниками поверхностно.

Внутренняя среда этих предприятий содержит специфическое обособленное культурное пространство работников-мигрантов со своими ценностями, верованиями, законами и правилами поведения. В данной ситуации могло бы наблюдаться столкновение культур, но этого не происходит, так как мигранты из Средней Азии исповедуют ислам, который диктует особые нормы поведения. Провозглашаемые организацией ценности не могут конкурировать с ценностями этнической группы, к которой они принадлежат. Их культура не отрицает основных ценностей компании в целом, но и не поддерживает их.

На основании проведенного исследования автор рекомендует проводить систематическую диагностику организационной культуры производственных предприятий строительного профиля, которая позволит строить дальнейшую стратегию формирования сильной организационной культуры, способствующей идентификации большинства работников с предприятием. Эта технология должна включать: развитие положительных сторон организационной культуры, их внедрение на всех уровнях управления предприятием

и разработку методов исключения отрицательных сторон организационной культуры в повседневной жизнедеятельности предприятий.

По теме диссертации автором опубликованы 7 научных статей общим объемом 2,1 п.л.

1. Колмыкова М. А. Особенности организационной культуры компаний строительного профиля // Знание. Понимание. Умение. – 2010. - № 2. - С. 232–236. (0,4 п.л.).

2. Колмыкова М. А. Девиантное поведение персонала в условиях формирования корпоративной культуры организации // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып.87. – М.: Изд-во МосГУ, 2008. – С. 54–57. (0,2 п.л.).

3. Колмыкова М. А. Корпоративная идентичность как элемент корпоративной культуры // Научный вестник Оренбургского государственного института менеджмента: Сборник материалов конференции «Инновационная деятельность: наука – экономика – производство». – Оренбург: Оренб. гос. ин-т менеджмента, 2008. – С. 90–93. (0,3 п.л.).

4. Колмыкова М. А. Корпоративная идентичность и система управления организацией // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып.94. – М.: Изд-во МосГУ, 2008. – С. 55–59. (0,3 п.л.)

5. Колмыкова М. А. Особенности организационной культуры современных российских компаний // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып.98. – М.: Изд-во МосГУ, 2008. – С. 53–57. (0,3 п.л.).

6. Колмыкова М. А. Корпоративная культура производственных предприятий строительного профиля // Интеллект. Инновации. Инвестиции. Академический журнал. – 2008. №4. – С. 46–49. (0,4 п.л.).

7. Колмыкова М. А. Некоторые проблемы развития организационной культуры предприятия // Научный вестник Оренбургского государственного института менеджмента: Сборник статей VI международной конференции «Россия как трансформирующееся общество: экономика, культура, управление». – Оренбург: Оренб. гос. ин-т менеджмента, 2007. – С. 68–70. (0,2 п.л.).

Подписано в печать 04.10. 2010 г. Заказ № _____

Формат 60X84 1/16. Объем 1,1 п.л. Тираж 100 экз.

Издательство ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет»
111395, г. Москва, ул.Юности, 5/1.