

## ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР: ОТ ИДЕОЛОГЕМ К РЕАЛЬНЫМ СОЦИАЛЬНЫМ ПРАКТИКАМ

*Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, грант 07-03-64301а/Т.*

В центре внимания – процесс формирования инновативной организационной культуры в сфере наукоемкого бизнеса. Организационные культуры рассматриваются как социальные практики. Показана схема конструирования организационной культуры, выделены типы организационных культур и рассмотрена специфика условно-инновационного типа.

**Ключевые слова:** организационная культура; социальные практики; наукоемкий бизнес; дискурс-анализ.

Комплексный анализ проблем инновационного развития предполагает учет его социальных аспектов. Необходимость их изучения связана со способностью субъектов реагировать на вызовы современности, «упреждать и сдерживать нежелательные сдвиги и содействовать желательным» [1. С. 383], воздействовать на формирование социальных институтов, т.е. тех реальных типов взаимоотношений, которые им представляются более выгодными. С позиции субъективного выбора направленность общественных изменений всегда носит вероятностный, альтернативный характер, предполагающий принятие вектора инновативности или сопротивление нормативным новациям. Несмотря на актуализацию внимания ученых к анализу роли субъектов в инновационных процессах, большинство исследований проводится на постсоветских (конверсионных) предприятиях, находящихся в процессе изменений [2, 3], начинают изучаться также ролевые позиции среднего класса как субъекта «экономики знаний», но анализ ограничен ролевыми функциями создателей наукоемких продуктов [4]. Предприятия наукоемкого бизнеса, не имеющие советской истории и конверсионной биографии, до сих пор не попадали в поле внимания исследователей, между тем, они входят в ряд ключевых субъектов инновационного развития.

Среди механизмов, активизирующих деятельность субъектов или, напротив, блокирующих ее, выступают организационные культуры, являющиеся частью культуры общества в целом. Реализация инновационной стратегии в значительной степени зависит от формирования на предприятиях инновативных организационных культур, повышающих их гибкость в ситуации глобальной рыночной неопределенности. Процессы их формирования в условиях социальных трансформаций являются пока недостаточно изученными отечественными учеными.

Одной из гипотез нашего исследования явилось предположение о том, что на вновь созданных предприятиях наукоемкого бизнеса складываются организационные культуры, наиболее аутентичные мировым паттернам ведения бизнеса, эталонам инновативности. Контекст создания и деятельности этих предприятий предполагает низкие барьеры сопротивления институциональным инновациям. Осваивая новые виды деятельности, новые рынки, интегрируясь в мировые процессы, субъекты бизнеса способствуют фактическому изменению «правил игры» и социальных норм, привнося авангардные ценности на уровень конкретных организаций. В условиях кристаллизации интересов и ценностей вполне закономерны противоречия на пути их становления.

Цели данной статьи: 1) рассмотреть механизмы формирования инновативных организационных культур; 2) сопоставить идеологемы руководства предприятий наукоемкого бизнеса и реальные социальные практики формирования организационных культур в их латентных комбинациях и противоречиях; 3) оценить их соответствие задачам развития.

**Методология исследования.** Общеметодологической основой исследования служит субъектно-деятельностный подход, развиваемый П. Штомпкой, М. Арчер, Э. Гидденсом, российским социологом В. Ядовым. С позиции субъектно-деятельностного подхода социальные акторы способны изменять сложившиеся социальные структуры, а не просто воспроизводить существующие социокультурные отношения. В условиях открытости, неустойчивости социума «актуализируется социокультурная динамика», культура перестает выступать консервативным элементом, приобретает роль «ориентира в выборе векторов становления», «содержательного источника формирования коммуникативных русел в социальной среде» [5. С. 6]. На этом фоне культура выступает катализатором активности субъектов: реализуя идеалы и ценности, субъекты преобразовывают социальную реальность.

Принимая во внимание значение активной деятельности субъектов, следует акцентировать два обстоятельства, на которые указывает П. Штомпка [6. С. 31]: 1) рассмотрение социальной реальности в динамике – «процессуальный образ» и 2) «образ поля». Социокультурная реальность находится в постоянном изменении, и это движение не останавливается, а социальные связи – это не структуры, а нечто менее очерченное – поле, имеющее «стягивающее ядро», в качестве которого выступают элементы культуры: ценности, идеологемы, социальные практики. Реализуясь в этом контексте, социальные субъекты способны постоянно менять правила игры в зависимости от поля, в котором находятся, тем самым, имея социокультурный выбор в противоположность действиям по образцам, определяемых «классовой детерминацией».

В данном контексте организационную культуру целесообразно рассматривать с точки зрения социальных практик. Выступая как «устойчивые системы взаимосвязанного и взаимно ориентированного ролевого поведения социальных индивидов, организаций и групп, имеющее массовое распространение и укоренение в социокультурных нормах» [7. С. 214], социальные практики обеспечивают устойчивость и инерционность различным формам организации только на определенном отрезке времени и сами находятся в процессе непрерывных изменений.

Исследование социальных практик в противовес жестко заданным нормативным системам связано с анализом относительно устойчивых форм организации в контексте структурирующей (изменяющей) деятельности субъектов, в то время как нормативные системы предполагают структурную детерминированность деятельности и дискретное видение социальных процессов. Кроме того, реальные социальные практики охватывают не только формально-нормативный срез организационной культуры, но и ее неформальные измерения. Устоявшиеся социальные практики составляют основу социальных институтов. Субъектный потенциал развития организации, на взгляд авторов, складывается на базе интеграционных процессов, предполагающих соответствие идеологием руководства реальным социальным практикам сотрудников организации.

Таким образом, на уровне организации культура отражает весь спектр сложившихся в коллективе отношений – социальных практик в частности: способы принятия решений, методы мотивирования, способы контроля и информирования, оценка успешности сотрудников, способы управления конфликтом, восприятие внутренней среды организации. Она выполняет в организации те же функции, что и культура в обществе в целом, т.е. связана с восприятием и структурированием социальной реальности, регуляцией поведения, интеграцией субъектов на базе общих ценностей.

Анализ организационной культуры в нашем исследовании опирается на модель, предложенную К. Камероном и Р. Куинном [8]. Они выделили четыре типа организационных культур: клановую (сплоченность, соучастие, организация как большая семья); иерархическую (организацию объединяют формальные правила и официальная политика); рыночную (организация, ориентированная на результаты, выполнение поставленной задачи); адхократическую (новаторские решения поощряемы, ярко выражен акцент на индивидуальность, а стремление к риску присуще всем работникам; приветствуются временные организационные структуры). Именно последний тип по всем показателям отвечает критериям инновативности. Адхократия не использует центральную власть и авторитарные взаимоотношения, лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Адхократическая культура – динамичное предпринимательское и творческое место работы, ее главная цель – поощрять адаптивность, готовность к изменениям. Она отличается ориентированием на проектную деятельность в сочетании с делегированием нижним звеньям управления полномочий по принятию решений.

**Механизм формирования инновативной организационной культуры.** К настоящему времени обозначилось два подхода к вопросу о формировании культуры организации – рационально-прагматический и феноменологический [9].

В первом случае организационная культура представляется как внутренний атрибут, на который можно оказывать воздействие – необходимо лишь найти эффективные инструменты. В основе подхода лежат базовые положения, разработанные Е. Шейном, который предложил следующее определение: «Организационная культура есть интегрированный набор базовых

представлений, которые данная группа изобрела, случайно раскрыла, позаимствовала или достигла каким-либо иным путем в результате попыток, решения проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые достаточно эффективно послужили организации, чтобы быть признанными, действенными и достойными закрепления и передачи новым поколениям членов организации» [9. С. 50]. Хотя естественные механизмы ее формирования не отрицаются, создаваемая организационная культура оценивается с позиций решаемых задач, корректируется и направляется организационным ядром или руководителем. Таким образом, формирование культуры – внутренний управляемый процесс.

Во втором случае культура организации воспринимается не как одно из атрибутивных свойств, а как сама сущность организации, то, чем она по существу является (феномен). Полярность с предыдущим подходом очевидна: здесь иной вектор влияния – сложившаяся культура отношений является условием «конвенционально согласованного восприятия реальности и согласованного группового поведения людей» [9. С. 50], во многом определяя стиль и характер лидерства, а не наоборот. Прямое управление организационной культурой поэтому невозможно: требуется время для глубокой рефлексии по поводу ее особенностей в исторической ретроспективе. Следует учитывать, что любая организация внутренне дифференцирована, а статус социальных субъектов определяется различной степенью влияния и свободы в формировании ключевых ценностей. Фактическим субъектом, задающим импульс формированию контуров организационной культуры, является руководитель. В рамках доступных им степеней свободы сотрудники могут принимать или отвергать предлагаемые руководством образцы восприятия реальности на уровне выбора конкретных социальных практик. Для взаимной адаптации интенций руководства и социальных практик сотрудников необходимо время, особенно если предлагаемые образцы носят принципиально новаторский (инновативный) характер.

Таким образом, формирование организационной культуры представляет собой процесс закрепления через типичность поведения и представлений: трансформацию идеологием в социальные практики, которая в обобщенном виде представлена на рис. 1.

Становление контуров культуры можно рассматривать как процесс пересмотра или принятия субъектами новых ценностей. Это происходит вследствие изменений в опыте людей при возникновении новой проблемной ситуации, когда ценности в структуре предпочтений субъекта начинают противоречить друг другу. Данные противоречия и являются основной причиной культурных изменений. Как правило, импульс к изменениям, смыслополагание задаются «элитой» или руководством конкретной организации, через фильтр интересов которых интерпретируются проблемные ситуации. Источником устойчивых социальных практик являются потребности социальных субъектов и их интересы, которые в большей степени связаны с внешними обстоятельствами: это «социально обусловленные потребности» [10. С. 18].

Интересы в отличие от культурных ценностей составляют динамическую компоненту сознания, т.к. свя-

заны с актуальными жизненными ситуациями, т.е. они являются основным катализатором движения на пути переориентации субъектов. Их расширение является средством преодоления ценностных противоречий в ситуации становления новых практик ведения бизнеса, принятия решений, контроля и т.д. – всего того, что составляет организационную культуру предприятия. В этом случае на первом этапе субъектом, задающим вектор ориентации и осуществляющим пересмотр ценностных приоритетов при доминировании ключевой ценности, является руководитель.

Первоначально основные социальные интересы находят свое выражение в идеологемах, в которых делаются экспериментальные попытки разрешить противоречие путем новых языковых артикуляций или интерпретаций образов реальности и идентичностей. Идеологема – обобщенные представления о совершенстве в различных сферах общественной жизни, «образы желаемого». В идеологемах осуществляется смыслополагание деятельности путем сочетания различных идей. Идеологема, или дискурсы, изменчивы, находятся в процессе постоянного переосмысления и переинтерпретации, тем самым определяя динамические аспекты культурного производства, в то время как социальные практики более инертны относительно дискурса. «Идеологические конструкты представляют собой целое “гнездо” подсистем, так или иначе перестраивающих конфигурацию ценностей, соподчинение нормативных образований» [11. С. 18].

С большей вероятностью при условии соответствия интересам поддерживаются идеологема, отвечающие традиционным (привнесенным из прошлого опыта) стереотипам деятельности, которые могут блокировать, создавая ограничительные рамки для восприятия определенных идей, проблематизируя тем самым прорастание новых ценностей в категории описания реальности. Описанный выше первоначальный этап изменения или оформления организационной культуры соответствует цифре 1 на рис. 1.

Далее пересмотр и переинтерпретация традиционных представлений происходит за счет импортируемых идеологем – «образцов», носителями которых являются внешние участники процессов, отражающие мировые тенденции-паттерны ведения бизнеса, или же субъекты власти, которые в ряде случаев не только инициируют прогрессивные процессы, но и подавляют альтернативные образцы (например, путем административных ограничений). Конкуренция импортируемых образцов создает многообразие выбора, подрывающего устойчивые стереотипы, а в проблемной ситуации выбора и неустойчивости восприимчивость к новым образцам может повышаться. Принятая в качестве образа «желаемого» идеологема – это результат интерпретаций, отрефлектированных через призму собственных интересов руководства, целей и задач, предложенных внешними участниками процессов и скорректированных традиционными представлениями (рис. 1, п. 2).

Однако принятые идеологема могут быть фрагментарны и неустойчивы вследствие противоречивости целей, предлагаемых на уровне властвующих субъектов и на уровне бизнес-среды. Подобная фрагментар-

ность свидетельствует не только об отсутствии целостной позиции, но имеет и положительный эффект, обозначая «путь» или диапазон действий субъектов для дальнейших изменений.

Сформировавшись на уровне руководства, идеологические новации получают распространение во внутренней среде. Внутренние участники процесса (сотрудники) отвергают или принимают их. Переинтерпретируя идеологема руководства, они не просто отражают их в реальности, но активно участвуют в производстве реальных социальных практик. Для того чтобы идеологема выкристаллизовалась в социальную практику, необходимо ее соответствие интересам последователей, при этом степень положительной обратной связи становится больше, что убыстряет процесс структурирования новых форм взаимоотношений. Отвержение идеологем руководства идет через призму усвоенных ранее культурных стереотипов или альтернативных интересов, что провоцирует отрицательную обратную связь (рис. 1, п. 4). В цепи отрицательной обратной связи при авторитарных вмешательствах могут складываться компенсаторные социальные практики, подрывающие идеологические новшества, образуя неформальную сферу. Пересечение новой идеологемы с существующей культурой зависит от специфики компонентов культуры: их стабильности, эффективности воздействия на идеи, чувствительности к подобным воздействиям. Итогом взаимных переинтерпретаций целей становится легитимизация идеологических конструктов и превращение их в социальные практики, в которых выражаются специфические конкретные формы поведения. Однако формирование организационной культуры возможно только после длительной взаимной адаптации идеологем и сложившихся социальных практик (рис. 1, п. 3).

При формировании контуров новой культуры возможны следующие варианты интерпретации идеологем и их кристаллизации в устойчивые социальные практики. В первом случае происходит вытеснение традиционных образцов при интенсивных интеграционных процессах внутри организации, что соответствует формированию «активно-инновационного» типа организационной культуры (АИ): рис. 1, п. 5.

Во втором случае могут сложиться компенсаторные связи, когда готовность к принятию новых социальных практик тормозится неадекватными условиями внешней среды, или интеграционные процессы «компенсируются» отрицательными обратными связями внутри организации. Компенсаторные процессы возникают, если введение инновативных элементов подрывается противоположными тенденциями, тормозя позитивный эффект нововведений. Например, высокий профессионализм сотрудников является предпосылкой командной работы, однако негативным элементом является их несамостоятельность в организации, что сводит к нулю возможный позитивный эффект деятельности. Этот вариант соответствует формированию «условно-инновационного» типа организационной культуры (УИ) (рис. 1, п. 6). Введение элементов инновационности на уровне идеологем может подрываться противодействием со стороны социальных практик без устойчивого соответствия на уровне сотрудников.

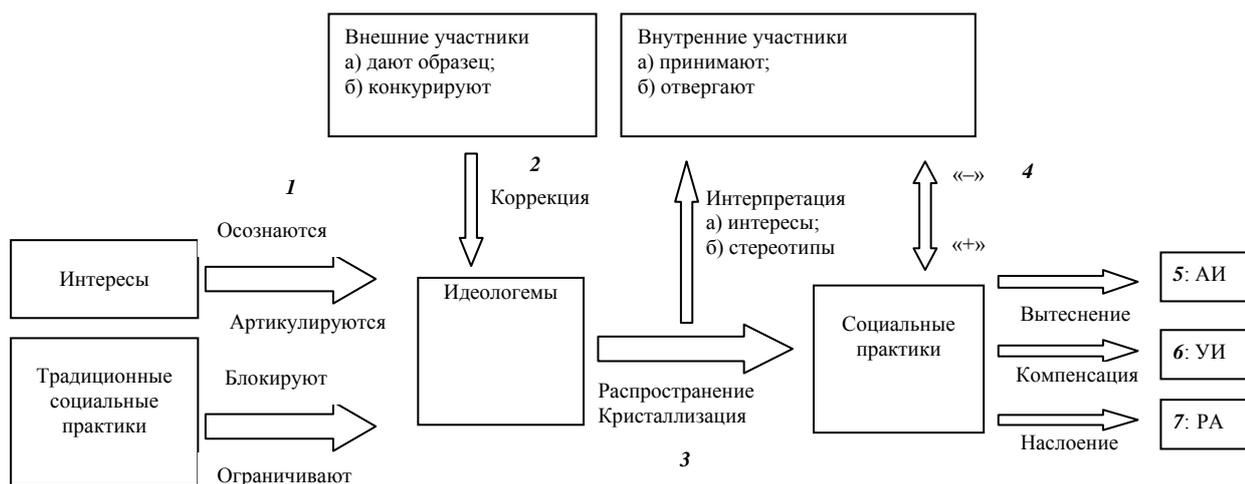


Рис. 1. Процесс формирования организационной культуры

Постепенное усвоение новых взглядов в рамках устоявшейся системы представлений, стремление сделать их сходными со старыми соответствуют «рутинно-адаптивному» типу организационной культуры (РА) (рис. 1, п. 7).

**Эмпирическая база исследования.** В исследовании, проведенном на предприятиях наукоемкого бизнеса в регионе (Томская область), использовалась комбинация количественных и качественных методов сбора информации: интервью (дискурс-анализ) и анкетирование. Качественные методы больше соответствуют цели изучения новых социальных феноменов, находящихся в процессе становления. В качестве таких методов в исследовании использовались: открытое интервью с руководителями наукоемких предприятий региона (выборка типичного случая), дифференцированных по сферам деятельности и положению на мировом рынке (в выборку вошли 15 руководителей предприятий, успешно действующих на мировом рынке и рынке ближнего зарубежья). Обработка проводилась с помощью дискурсивного анализа текстов интервью, т.е. предполагала реконструкцию ключевых смысловых категорий, используемых при обсуждении того или иного вопроса. Дискурсивный анализ был выбран потому, что идеологемы, находя свое языковое воплощение (дискурсы), способствуют изменению представлений и реальных социальных практик. Дискурс – это миропонимание, выраженное в языке, которое не просто отражает социальную реальность, но и конструирует ее. В данном качестве дискурс задает «потенциалы выражения», а также рамки, ограничивающие диапазон интерпретации «образов реальности» и идентичностей [12], в нем закладывается амплитуда возможных действий.

Возможности метода связаны с тем, что дискурс-анализ служит «ключом» для выявления не только осознанно декларируемых идеологем, но и выявления скрытых, слабо осознаваемых элементов миропонимания, которые спонтанно выражаются в языке и вследствие этого мало контролируемы субъектом. Дискурсы руководителей подробно были проанализированы в предшествующих публикациях [13], в таблице кратко представлены результирующие доминанты одного из типов дискурса руководителей – «менеджералистско-

го», реализующегося на уровне социальных практик в основном через механизм компенсации. Показана фрагментарность этого дискурса, которая может привести к разбросу социальных практик.

«Менеджералистский» тип дискурса представляет особый исследовательский интерес не только своей противоречивостью, но и потенциалом развития на региональном уровне в условиях максимальной типичности складывающихся социальных практик на подобных предприятиях. «Модельность» ситуации задается рядом обстоятельств: отсутствием исключительности сферы деятельности и ее результатов (способности конкурировать на уровне мировых стандартов – как в «активно-инновационном» типе), высокой интеграцией с локальным сообществом. Это закономерно развивает «зависимый» тип мышления руководителей, их «оглядку» на существующие сети взаимоотношений на уровне региона, задает особенности восприятия социальных процессов как происходящих вне субъекта (таблица). Как следствие ответственность за происходящие процессы выражена слабо и делегируется другим субъектам.

Типологизация социальных практик проводилась на основе результатов анкетирования с использованием методов многомерного анализа данных: кластерного и факторного (опрошено 380 респондентов). Кластерный анализ был выбран потому, что позволяет группировать переменные (показатели) в классы (кластеры) на основе единой меры, охватывающей ряд признаков, вскрывать глубинные внутренние связи между различными явлениями, внешне отстоящими далеко друг от друга. В результате кластерного анализа определились три группы респондентов, продемонстрировавших схожие оценки сложившихся организационных отношений на предприятиях, т.е. три типа организационных культур, два из которых можно охарактеризовать как инновативные.

Одной из основных задач факторного анализа является сокращение признакового пространства, т.е. выделение на основе имеющихся показателей (признаков) новых обобщенных переменных (факторов). В данном исследовании применение факторного анализа позволило перейти от системы 34 признаков (суждений) к системе 4 новых переменных (факторов) и провести

анализ имеющихся типов в пространстве этих новых глобальных переменных.

В каждом кластере (типе организационной культуры) обнаружено влияние следующих факторов.

Для кластера 1 (УИ): фактор разрешения конфликтов; фактор защищенности трудовым законодательством и контрактами; фактор нормативности, процедурности; фактор авторитарности и личной преданности. Для кластера 2 (АИ): фактор сотрудничества команды, ведомой сильным демократичным руководителем; фактор поиска компромиссов в конфликтных ситуациях – через открытое обсуждение; фактор самостоятельности

исполнителей; фактор иерархичности. Для кластера 3 (РА) – неинновативный тип организационной культуры: фактор стабильности и социальной ориентированности; фактор правил и законов; фактор иерархии власти и авторитарного контроля.

Рассмотрим подробнее кластер 1, соответствующий «условно-инновационному» типу. На первый взгляд, два фактора свидетельствуют об инновативной ориентированности социальных практик, а два имеют противоположную направленность. Однако дополнительного содержательного анализа требуют высказывания-индикаторы в рамках выявленных факторов.

#### Трансляция дискурса в социальные практики на предприятиях наукоемкого бизнеса

Смысловые доминанты «менеджералистского» типа дискурса	Доминанты социальных практик на предприятиях с «условно-инновационным» типом организационной культуры
<i>Самоидентификация (адаптация)</i>	<i>Факторы и их компоненты (высказывания с максимальными факторными нагрузками)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– доминирование зависимостного типа мышления;</li> <li>– артикуляция ценности независимости руководителя;</li> <li>– восприятие социальных процессов как происходящих вне субъекта («производственная база устарела...», активность в прошедшем времени, пассивные языковые конструкции и др.);</li> <li>– проблема административных барьеров;</li> <li>– узкопрофессиональные идентификации, неотличимость сферы деятельности: «руководитель», «производственник»</li> </ul>	<p>Фактор «авторитарности и личной преданности»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– в нашей организации начальник сильный и справедливый, ценит преданных подчиненных;</li> <li>– большинство сотрудников обладают глубоким чувством преданности организации;</li> <li>– стимулом к работе чаще выступает личная преданность отдельным влиятельным лицам;</li> <li>– решения чаще принимаются лицом, обладающим большей властью;</li> <li>– межличностные взаимоотношения сотрудников – самое ценное в организации;</li> <li>– информация и влияние идут на основе личностных связей</li> </ul>
<i>Организационные стратегии</i>	<i>Факторы</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– контроль и порядок: «можно творить все что угодно, если нет контроля»;</li> <li>– акцентирование «гибкости управления производством» (проектная деятельность в противовес иерархическим структурам);</li> <li>– присутствие элементов сакрализации власти;</li> <li>– подчеркивание дистанции в отношении с коллективом и превосходства руководства;</li> <li>– использование концепта «команда»;</li> <li>– недооценка роли человеческого фактора в развитии – технократическая позиция: «у директора другие задачи: он должен производство развивать, а не коллективу нравиться»;</li> <li>– желательность ответственности «по статусу»: «власть», «вертикаль власти»;</li> <li>– проявлены локальные (не глобальные) кооперации;</li> <li>– артикуляция «общемировых тенденций» как перспектив развития</li> </ul>	<p>Фактор нормативности, процедурности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– в управлении предприятием четко следуют безличным условиям контрактов, договоров и т.д.;</li> <li>– наш начальник скрупулезно требует подчинения должностным обязанностям;</li> <li>– конфликты снимаются ссылкой на правила, процедуры и определение ответственности</li> </ul> <p>Фактор разрешения конфликтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конкуренция ограничена законом, а конфликты разрешаются путем переговоров и компромиссов;</li> <li>– конфликты разрешаются путем открытого обсуждения потребностей сторон;</li> <li>– конфликты разрешаются с помощью обсуждения качества результатов работы</li> </ul> <p>Фактор «защищенности трудовым законодательством и контрактами»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– я уверен, что я полностью защищен трудовым законодательством от произвола работодателя;</li> <li>– наша организация четко придерживается всех требований трудового законодательства;</li> <li>– в управлении предприятием четко следуют условиям контрактов, договоров и т.д.</li> </ul> <p>Компенсаторные практики (вне факторов) – ориентация на бизнес-эффективность и на личностную акцентированность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «решения принимаются лицами, которые лучше других знакомы с задачей»;</li> <li>– «большинство сотрудников эффективны и высокопрофессиональны» [залог самостоятельности и командной работы];</li> <li>– «наша организация – совокупность команд, решающих конкретные задачи»</li> </ul>
<i>Особенности «условно-инновационного» типа организационной культуры</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– фрагментарность социальных практик;</li> <li>– компенсация авторитарных схем управления профессионализмом сотрудников;</li> <li>– формализация трудовых отношений как элемент партнерских отношений подавляется отсутствием готовности менеджмента к равноправному сотрудничеству;</li> <li>– неудовлетворенность организационной культурой;</li> <li>– бюрократический характер управления</li> </ul>	

Предприятия наукоемкого бизнеса функционируют в инновационном поле, которое задает свои необходи-

мые и достаточные «требования» к дизайну социальных практик: готовность к риску, гибкость в управле-

нии, командность и т.п. Во многом это не согласуется со сложившимся типом дискурса руководства, что отражается в крайней противоречивости формирующейся организационной культуры. Тем не менее, предприятия имеют имидж хотя и ограниченной, но успешности. Все это указывает на проявление неких компенсаторно-приспособительных механизмов, сглаживающих как тормозящие условия внешней среды, так и неосознаваемую ментальную неадекватность руководства. Успешность деятельности достигается за счет выраженности других, недостаточно развитых характеристик. Опишем противоречия и закономерные компенсации.

Противоречивость прежде всего задается условиями инновационной сферы: фундаментальной неопределенностью и рисками, осложняющимися административными ограничениями. В результате могут сформироваться противоречивые интенции, связанные со способностью выводить деятельность за пределы привычности, что является признаком инновативности, и стремлением уменьшить сложности нестабильной среды с помощью авторитарных и адаптивных стратегий.

Личная и организационная стратегии деятельности пересекаются в модусе приверженности авторитарному стилю руководства. Это проявляется через такие идеологии, как артикуляция ценности независимости топ-менеджмента, отрицание необходимости контроля как со стороны коллектива, так и со стороны регионального руководства, подчеркивание дистанции в отношении с коллективом и акцентирование превосходства руководства посредством элементов сакрализации власти. Подобные установки проецируются на уровень социальных практик сотрудников предприятия. Неслучайно в рамках факторного анализа данных анкетирования было обнаружено значимое влияние фактора «авторитарности и личной преданности», характерного для рассматриваемого типа (в частности, многие согласились с утверждением «Большинство сотрудников обладают глубоким чувством преданности организации»). Специфика этого типа отношений состоит в культивировании преданности авторитарному руководителю, высокой ориентации на «сильного и справедливого начальника».

Подобный атавизм патерналистской системы, очевидно, тормозит командную работу, инициативность и самостоятельность исполнителей, которые чувствуют меньшую ответственность за внешние инициативы («сверху»). Безусловно, необходимо развитие неавторитарных методов управления, базирующихся на делегировании низовым звеньям самостоятельности в принятии решений. Этого требует прежде всего сама сфера деятельности – инновационный бизнес. И неслучайно «включаются» компенсаторные механизмы: профессионализм сотрудников «гасит» чрезмерный авторитаризм, несмотря на такую фоновую артикуляцию руководства, как недооценка роли человеческого фактора в развитии. Эти интенции «замещаются» на уровне социальных практик преобладанием характеристик, приспосабливаемых инновативному типу отношений: ориентацией на бизнес-эффективность и на личностную акцентированность. Последнее, в частности, подкрепляется тем, что в отличие от других кластеров представители данного типа организационных культур чаще со-

глашались с тем, что в их коллективе «большинство сотрудников эффективны и высокопрофессиональны», что является залогом самостоятельности, и тем самым – командной работы, ориентированной на решение поставленной задачи (элементы адхократии). И действительно, в ответах можно увидеть высокую согласованность мнений по таким высказываниям, как «Наша организация – совокупность команд, решающих конкретные задачи» и «Решения принимаются лицами, которые лучше других знакомы с задачей». Проектно-командная организация труда является ключевым условием инновационной деятельности, когда эффективность работы каждого специалиста определяет успех всего проекта.

Если описанный механизм компенсации говорит в пользу инновационного развития «вопреки», то влияние фактора «защищенности трудовым законодательством и контрактами» на уровне социальных практик можно охарактеризовать скорее как адаптацию к авторитарным схемам управления. Во-первых, представители данного типа чаще соглашались с тем, что «организация четко придерживается всех требований трудового законодательства» и «уверен, что я полностью защищен трудовым законодательством от произвола работодателя». Подобная картина свойственна скорее устоявшимся предприятиям, что подтвердилось при ответах на соответствующий вопрос: отмечалась близость к стадии стабилизации на кривой жизненного цикла организации. Во-вторых, этот вывод подтверждается и выявленным бюрократическим характером управления подобным коллективом. В отличие от других, представители кластера чаще соглашались с тем, что «в управлении предприятием четко следуют безличным условиям контрактов, договоров и т.д.». Жесткость предписаний диссонировало с позиционированием инновационной направленности предприятий-респондентов, поскольку ситуация фундаментальной неопределенности инновационного бизнеса априори требует ситуативности управления. Во многом благодаря выявленному противоречию тип оргкультуры назван «условно-инновационным».

Желаемой формой организационного развития, акцентированной в дискурсе, является гибкость управления производством, что также отражается в социальных практиках весьма противоречиво. С одной стороны, выраженность фактора разрешения конфликтов свидетельствует о восприимчивости к новым проблемам, готовности их решать, что является проявлением гибкости, подрывая чрезмерную нормативность и процедурность. Социальные практики разрешения конфликтов – это выход на поиск иных возможностей, приспособление к нестандартным условиям. С другой стороны, формализация трудовых отношений (жесткое следование договорам, контрактам) как элемент партнерских отношений «гасится» отсутствием готовности менеджмента к равноправному сотрудничеству, сигнализируя о его недостаточной гибкости.

Кроме того, перспективная практика ведения бизнеса скорее адаптационная, нежели инновативная по своему качеству, т.к. предполагает адаптацию к уже сложившимся условиям в конкурентной среде, к уже сформировавшимся нуждам потребителей, восприня-

тым рынком товарам. Противоположной по сути является стратегия опережения – уход от конкурентов во времени и пространстве: склонность к риску, артикуляция сверхускоренных темпов развития, которая проявлена только в активно-инновационном типе организационной культуры.

В итоге стихийное формирование социальных практик, поверхностное заимствование элементов инновативности не привело к последовательной перестройке всего спектра социальных практик на предприятиях. С точки зрения экономического развития складывающиеся на предприятиях социальные практики не отвечают требованиям функционирования в ситуации глобальной неопределенности рынка. Инновационное развитие по сути предполагает ориентацию на опережение. В этой связи организационные культуры должны формироваться в русле преодоления компенсаторных процессов, обеспечивающих двойственность потенциалов, в лучшем случае взаимно уравновешивающих друг друга. Таким образом, даже введение элементов инновативной культуры не приведет к позитивной тенденции, к развитию организации, вектор изменений которой указывает на стабильное функционирование. Причины, затрудняющие их принятие, – в институциональных рамках. Действительно, результаты исследования показывают высокую оценку критериев конкурентоспособности, связанных с имманентными ресурсами, зависящих от самих сотрудников (квалификация кадров и инновационные разработки), по сравнению с показате-

лями, опосредованно формирующимися в процессе управления, и характеризующих условия труда (правовая поддержка, социальное обеспечение, менеджмент и т.д.).

Таким образом, потенциально изменчивость дискурса приводит к изменчивости социальных практик, однако разброс социальных практик меньше, чем разброс дискурсивных значений. Используемый нами подход позволил выявить инструментальный потенциал противоречивых идеологем, а также отследить диапазон возможных изменений, дальнейшие перспективы формирования организационных культур. На уровне идеологем начинает проявляться востребованность командной деятельности и проектных структур. Импульсом для реструктурирования социальных практик может служить рефлексия «общемировых тенденций», которая показывает открытость мировым вызовам. Обнаруженный в процессе исследования активно-инновационный тип организационной культуры, несмотря на некоторые элементы авторитарности, наиболее аутентичен мировой логике развития. Для него характерно нивелирование принципов бюрократического управления, ориентация на развитие, пионерные интенции. И хотя он пока не определяет общую тенденцию формирования культур, его можно рассматривать как локомотив будущего развития, само его существование подрывает устойчивые рутинно-адаптационные основы деятельности и тем самым способствует формированию альтернативных социальных перспектив.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ядов В.А. Россия как трансформирующееся общество: резюме многолетней дискуссии социологов // Куда идет Россия? Власть, общество, личность / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2000. С. 383–391.
2. Инновации в постсоветской промышленности / Под ред. В.И. Кабиной. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского ун-та, 2000. Ч. 1.
3. Гурков И.Б. Инновационное развитие и конкурентоспособность. М.: ТЭИС, 2003.
4. Черкашина Т.Ю. Субъекты экономики знаний: ролевые позиции среднего класса // Регион: экономика и социология. 2008. № 1. С. 97–112.
5. Кравченко С.А., Романов В.Л. Социология и вызовы современной социокультурной динамики // Социологические исследования. 2004. № 8. С. 3–11.
6. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект-Пресс, 1996.
7. Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: Учеб. пособие. М.: Дело, 2004.
8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ.; Под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.
9. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7. С. 47–55.
10. Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация. М.: Аспект-Пресс, 1996.
11. Бахитановский В.И., Согомонов Ю.В. Социология морали: нормативно-ценностные системы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 8–19.
12. Burr V. An introduction to social constructionism. London: Routledge, 1995.
13. Негруль С.В., Лосенкова Н.А. Инновативные дискурсивные практики в «открытых интервью» с субъектами наукоемкого бизнеса // Жанры и типы текста в научном и медийном дискурсе: Межвуз. сб. науч. тр. / Отв. ред. А.Г. Пастухов. Орел: Оперативная полиграфия, 2008. Вып. 6. С. 53–62.

Статья представлена научной редакцией «Философия, социология, политология» 16 декабря 2008 г.