

*Материалы IV Общероссийской научной конференции
«Современные проблемы науки и образования», Москва, 17-19 февраля 2009 г.*

Социология

**ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ НА ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Иванычева Т.А.

*Тюменская Государственная академия мировой экономики, управления и права
Тюмень, Россия*

Интегративный подход к анализу реальных процессов и явлений, происходящих в современном обществе, охватывает широкий круг проблем, включая взаимодействие различных уровней и компонентов социальной системы, принципов и условий реализации интересов субъектов социального взаимодействия, создания всесторонних условий, обеспечивающих развитие личности и общества, социальную защиту различных статусных групп. Достижение эффективности интеграционных процессов во многом определяется взаимодействием передовых сил науки, образования и практики, и, следовательно, интеллигенции, как субъектов социокультурной интеграции.

Актуальные направления исследований российской действительности детерминируются проблемами и задачами социального развития в региональном, российском и международном сообществе, которые возможно рассматривать с позиции социокультурной интеграции. Понимание социокультурной интеграции как процесса и способа достижения устойчивого положения социального актора (личности, группы) в обществе (сообществе), на основе необходимости удовлетворения их взаимных ценностных потребностей в организационном развитии, целостности и стабильности, позволяет автору формулировать проблему исследования - изучение влияния организационной культуры на эффективность деятельности предприятий. Именно стремительное расширение международных, межкультурных, и, в том числе профессиональных, связей ведет к необходимости исследования, формирования и развития специальных средств коммуникации, интегрирующих культуры в различные сферы жизнедеятельности как внутри страны, так и за ее пределами. Исследование социокультурной интеграции, где основными механизмами выступают личность, общество, социальное партнерство и социальная защита, вызывает потребность определения теоретико-методологических основ, которые бы соответствовали целостной научной картине, отражающей социальные трансформации современного общества.

Организационная культура предприятия, на взгляд автора, есть результат и процесс, который находится в постоянном развитии, где изменение возможно посредством системы условий:

- создание условий для творческого труда, т.е. эффективное стимулирование труда, условия для реализации творческого потенциала работников, комфортные условия трудовой деятельности, перспектива профессионального развития сотрудников;

- создание условий для партнерства, т.е. участие работников в управлении, воспитание сопричастности к общему делу, учет мнений и интересов сотрудников, гуманный стиль руководства, формирование корпоративного патриотизма. Следовательно, благодаря организационной культуре, формируемой на предприятии непосредственно руководителем, организация наиболее эффективна в динамической социально-экономической среде, обеспечивает оперативное принятие управленческих решений, осуществляет междисциплинарный подход к сложным многофункциональным проблемам. Очевидно, что это позволяет сочетать целостность экономической организации с большой автономностью ее отдельных подразделений и степенью свободы (творческой активностью) работника на рабочем месте. При этом ценность работника в организации в качестве одного из самых существенных организационных ресурсов, обуславливает разработку программ привлечения и удержания ядра квалифицированных специалистов и работников - профессионалов, что, в свою очередь, позволяет говорить о возможности управления качеством в деятельности предприятия.

Выделенное направление развития организации возможно лишь в тех условиях, когда четко осознается роль руководителя предприятия как представителя социальной группы, способной стать носителем «рационального начала» (К. Майнгейм) в обществе – интеллигенции. Определяя интеллигенцию как закономерно возникший с развитием капиталистических отношений социальный слой, представляющий собой совокупность людей, профессионально занятых производством, воспроизводством и распространением социокультурных продуктов, а также исполняющих организационно-управленческую функцию в различных сферах и отраслях жизнедеятельности общества, для которых вся эта деятельность является единственным источником существования [1, С.123]. Причем, интеллигентность необходимо понимать как социоэтическую категорию, характеризующую высокую степень нравственной зрелости личности [2, С.5]. Как отмечает С.Я. Елпатьевский «интеллигенция – это общественно думающая и общественно чувствующая часть

общества, та вооруженная знаниями, руководимая общественными импульсами часть общества, которая в своих мыслях и чувствах, в своем миропонимании и своем общественном поведении отправляется не из узких, личных, групповых профессиональных или классовых интересов, а от интересов станы... Кардинальный признак в понятии интеллигентности лежит в ее общественном характере, ... в ее духовной сущности» [3, С.37].

В ходе теоретического дискурса о статусно-ролевых функциях интеллигенции российское исследователи К. Г. Барбакова и В.А. Мансуров отмечают характерные черты интеллигенции как социального слоя современности:

- профессиональное производство, воспроизводство и распространение духовных продуктов, включая управленческую и исполнительную деятельность;

- профессиональное выполнение организационно-управленческих функций в духовном и материальном производстве;

- основной источник существования выступают профессиональные занятия в сфере духовного производства и профессиональное выполнение организационно-управленческих функций.

Именно данный аспект роли интеллигенции в становлении и перспективном развитии общества на современном этапе, а их представители – руководители предприятий, позволяет принимать во внимание особенности формирования и развития культуры организации:

а). развитие организационной культуры предприятия – процесс длительный, многоплановый, сложный, и не следует упрощать понятие культуры, понимать как синоним «психологического климата», поскольку культура – явление глубинное, и определяет на предприятии ценности, стиль управления и взаимоотношений между сотрудниками;

б). не следует полагать, что организационная культура поддается простому манипулированию, она складывается годами, десятилетиями и сама, в значительной мере, определяет характерный для организации стиль управления;

в). организационная культура выражает отношения не только между членами, но и комплекс представлений о назначении организации в целом и ее членов; цели, характер товара и рынок, которые определяют эффективность организации;

г). не все аспекты культуры непосредственно воздействуют на эффективность деятельности организации, т.к. существует множество невидимых опосредованных путей влияния, что особенно важно принимать во внимание в ходе организационного изменения и развития.

На взгляд автора, организационная культура сотрудника базируется на следующих качествах личности:

- позитивная реакция на лиц, имеющих власть. Власть — обязательное явление в организациях. Чтобы работать эффективно, руководитель должен иметь подход к личности во избежание отрицательной реакции на тех, кто имеет власть, следовательно, и личность должна уважать власть как обязательный атрибут руководства;

- стремление играть роль неформального лидера. Личность должна стремиться выделяться среди других в различных сферах деятельности. Человек должен играть роли, причем, чем больше ролей может освоить личность, тем выше уровень ее организационной культуры;

- терпимость к рутинной административной работе. Позиции управления любого ранга требуют, чтобы человек уделял определенное внимание подсчетам, бумажной работе, представительским функциям, прочтению корреспонденции и ответам на нее и телефонные звонки. Сотрудник может быть недоволен такими обязанностями, но должен воспринимать их как необходимость.

Учитывая вышеизложенное, процесс формирования и развития организационной культуры, на взгляд автора, следует отнести к процессам организационного развития, где значимая роль в данном виде деятельности отводится руководителю, определяющему политику развития предприятия. Следовательно, организационная культура есть результат и процесс, который находится в постоянном развитии, где изменение культуры организации возможно посредством создания системы условий, формируемой непосредственно руководителем предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Барбакова К.Г., Мансуров В.А. Интеллигенция и власть: динамика взаимодействия. - Курган, 2007.
2. Бельский В.Х. Проблемы современной российской интеллигенции. Опыт социологического анализа.- Красноярск: ГУЦМиЗ, 2003.
3. Елпатьевский С.Я. Из разговоров об интеллигенции. - «Русское богатство», 1904.