



СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 316.354:351

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

И.В. БУРМЫКИНА
К.В. БЕЛЯЕВА

*Липецкий государственный
педагогический университет*

e-mail: ved2_soc@bsu.edu.ru

В данной статье представлено теоретическое обоснование концепции и сущность феномена корпоративной социально-технологической культуры промышленного предприятия. Раскрытие данного феномена осуществляется посредством осмысления таких категорий как эффективность деятельности, менеджмента предприятия, корпоративная культура, организационное поведение, использование социальных технологий в управлении, стремление компании усилить корпоративную стратегию, добиться технологических преимуществ. В статье также отражены некоторые результаты эмпирической верификации концепции корпоративной социально-технологической культуры.

Ключевые слова: корпоративная социально-технологическая культура (определение и структура), социальные технологии, корпоративная культура, результаты эмпирического исследования.

В условиях глобализации движения капитала, распространения технологий, системы производства, обмена и торговли, расширенного привлечения сторонних ресурсов, формирования глобальных цепочек поставок и культурных экспансий, большинству крупных промышленных предприятий необходим комплексный подход к управлению, способствующий как широкому стратегическому анализу, так и обеспечивающий фундаментальную интеграцию основных ценностей и убеждений организации.

Практика функционирования крупных транснациональных промышленных корпораций свидетельствует о том, что успех их деятельности связан с такими ключевыми факторами как технологии, инновации, культура. Соединение этих факторов воедино рождает феномен мощного корпоративного управления и привлекает внимание к научному осмыслению социолого-управленческой проблемы эффективности деятельности крупных, порой градообразующих промышленных предприятий, флагманов национальной экономики.

Логика разрешения указанной проблемы определяет необходимость осмысления таких социальных феноменов, как социальная организация промышленного предприятия, его корпоративная и социально-технологическая культура.

Следует отметить, что имеющиеся в научной литературе подходы к проблеме социальной организации, социально-технологической культуры промышленных предприятий являются еще недостаточно разработанными в теоретическом и эмпирическом отношениях. Анализ степени научной разработанности указанных направлений исследования показал, что в настоящее время сравнительно глубоко изучены сущность, структура, функции и свойства корпоративной и социально-технологической культуры в отдельности. Социологическое осмысление потенциала корпоративной культуры крупных отечественных промышленных предприятий в условиях глобализационных трансформаций недостаточно. Постановка же вопросов целенаправленного формирования, развития и поддержания корпоративной социально-технологической культуры, а также стратегического использования ее преимуществ в практике корпоративного управления является новой.

Представление об актуальности темы и степени ее разработанности в научной литературе дают основание для формулировки основной проблемы исследования. Она определяется противоречием между, с одной стороны, объективной потребностью в теоретико-методологическом осмыслении и эмпирической верификации феномена корпоративной социально-технологической культуры как ключевого звена эффективности управления социальными процессами крупного промышленного предприятия, как «тонкий» механизм связи технологических и социальных «параметров порядка» в коэволюционной связи факторов динамического развития ведущих предприятий российской экономики в глобализирующемся пространстве и, с другой стороны, недостаточной научной разработанностью методов его диагностики и механизмов целенаправленного формирования и развития.

Таким образом, целью настоящего исследования является разработка и эмпирическая проверка концептуальной модели корпоративной социально-технологической культуры (КСТК), задачами – системное конструирование элементов КСТК как подсистемы социальной организации промышленного предприятия и эмпирический анализ функциональных связей между ними.

За основу нашего подхода к изучению феномена КСТК принят факт, что все элементы социальной организации промышленного предприятия находятся в прямой или опосредованной коммуникативной связи друг с другом. Данные связи показаны на схеме (рис. 1). В качестве основных признаков системы взаимосвязанных элементов предприятия необходимо отметить целенаправленность и определенную автономность в управлении и самоуправлении, позволяющие адаптировать и адаптироваться к условиям внешней среды.

Как видно из блок-схемы входными элементами социальной организации промышленного предприятия являются ресурсы, формирующие его промышленный и социальный потенциал и объединяемые общей целью, ценностями, миссией, стратегией; процесс взаимодействия указанных потенциалов (операционная деятельность/производственный процесс); фактически достигнутые результаты этого процесса как внешне направленные, такие как удовлетворение потребностей общества в определенном виде продукте, так и внутренне направленные, как удовлетворение разносторонних потребностей участников производственного процесса и эффект самореализации потенциальности работников в сфере труда и самоуправления¹.

В структуре социальной организации промышленного предприятия соединяются разные по своей природе переменные – промышленный и социальный потенциал, спонтанные и планируемые процессы, управляемые и неуправляемые факторы ее развития, объединяющие материально-техническую базу, производственные технологические процессы, систему управления, сложную структуру работников различных уровней квалификации, жиз-

¹ Эффективность социальной организации современного промышленного предприятия. Программа разработана лабораторией промышленных конкретно-социологических исследований нефтепромышленного управления «АЛЪМЕТЬЕВНЕФТЬ» (1970 г.) под руководством А.В. Тихонова. // Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект ИКСИ АН СССР (1968-1973). Первая публикация/Составление и общая редакция члена-корреспондента РАН Н.И.Лапина. – М., Academia, 2005. – 912 с.

ненного и производственного опыта, с разными интересами и ценностными ориентациями. Эти разнородные переменные соединяются в корпоративной культуре.



Рис. 1. Социальная организация промышленного предприятия

Возрастание интереса к корпоративной культуре у ученых и практиков обусловлено поиском средств повышения эффективности управления, гармонизации социальных отношений в организации. Однако, как отмечают Ж.Т. Тощенко и Н.Н. Могутнова, в отечественной науке до сих пор нет однозначного определения данного понятия, нет ясного понимания того, каков потенциал этого феномена, можно ли на него воздействовать и если да, то с помощью каких механизмов¹. Не ставя своей целью подробный анализ всей палитры подходов к определению сущности корпоративной культуры, уточним, что мы придерживаемся рационально-прагматического (воплощенного в работах М. Алвессона, У. Бенниса, Р. Киллмана, Э. Шейна и других, рассматривающего культуру как одну из подсистем (наряду с технологической, административной и т.д.), выполняющую функции адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников.

В рамках этого подхода имеются различные варианты трактовки корпоративной культуры. Несмотря на разнообразие версий, общей их чертой является то, что корпоративная культура рассматривается как совокупность ценностей, норм и принципов, которая разделяется сотрудниками организации, как фактор, который может быть использован для максимизации эффективности деятельности организации, укрепления ее целостности, улучшения механизмов социальной сплоченности работников, повышения их производительности и мотивации труда².

¹ Тощенко Ж.Т., Могутнова Н.Н. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура» / Социологические исследования. 2005. № 4. – С. 65.

² Shein E.H. Organizational Culture / American psychologist. 1990. Vol. 45(1). Pp. 109-119. Андрианова Е., Давыденко В., Ромашкин Г., Монастырская И., Дряхлов Д., Гайдаржи Е. Методология и анализ корпоративной культуры по российским данным // Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России. – М.: Наука, 2011. – С.96.

Вместе с тем, истинные, реально определяющие поведение базовые глубинные представления, показывающие, чем на самом деле компания руководствуется, в ходе эмпирического анализа выявить нелегко, т.к. они иногда не ясны ни лидеру, ни рядовым сотрудникам, а доступные наблюдению артефакты (внешние проявления) и провозглашаемые ценности могут дать представление только о том, чем компания хочет казаться. Понимание истинной сути культуры, дешифровка доступных данных – сложная, но неизбежная научная задача. Поэтому зачастую при анализе сущности и составляющих элементов корпоративной культуры, из внимания исследователей ускользает роль социальных технологий как важного связующего звена технологических, социальных и управленческих процессов ее формирования и развития. А также комплекс базовых диспозиций, ценностей и технологий организации социальной деятельности ее субъектов, ориентированный на получение оптимального социального результата посредством раскрытия потенциала социальной системы и личности, который позволяет это связующее звено реализовать в практике деятельности конкретной организации. Это ядро мы определяем как корпоративную социально-технологическую культуру.

Корпоративная социально-технологическая культура (КСТК) представляет собой интегральное единство взаимосвязанных и ценностно обусловленных способов организации социальных и производственно-технологических процессов компании, рождающих синергетическое свойство, идентифицирующее компанию во внешней и интегрирующее внутреннюю среду.

Введение понятия «корпоративная социально-технологическая культура» позволяет, развивая концептуальную сущность понятия «корпоративная культура», обратиться к социотехническим концепциям организаций. Следует отметить, что в фокусе научных вопросов как отечественных, так и зарубежных ученых находятся многочисленные вопросы как социальных технологий, так и корпоративных отношений. Результаты этих исследований имеют значение для определения наиболее перспективных направлений управленческого воздействия на корпоративную социально-технологическую культуру.

Конкретизируя приведенное понятие, следует обратить внимание, что КСТК является частью корпоративной культуры предприятия и включает составляющие, которые характеризуют отличительные особенности социальной организации технологических процессов промышленного предприятия, особенности социальных технологий, реализующихся на предприятии.

Раскрытие феномена КСТК осуществляется посредством построения концептуальной теоретической модели объекта и ее уточнения и подтверждения результатами эмпирических исследований.

Системная структура КСТК представляет собой трехкомпонентную модель (см.рис. 2).

Поскольку реализация механизма КСТК осуществляется в рамках производственной организации, построенной по иерархическому признаку (внутри социальной организации принято выделять следующие уровни: а) индивид; б) группа; и в) органы управления¹), важным основанием структурирования феномена КСТК также является различие его уровней. Каждый структурный уровень КСТК соотнесен с эмпирическим процессом промышленного предприятия.

Таким образом, КСТК имеет сложную внутреннюю структуру и состоит из трех подсистем, позволяющих рассматривать КСТК промышленного предприятия как в целом, так и СТК работающих на нем людей, а также выявлять драйверы роста КСТК на уровне бизнес-процессов.

¹ Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект ИКСИ АН СССР (1968-1973). Первая публикация/Составление и общая редакция члена-корреспондента РАН Н.И.Лапина. – М., Academia, 2005. – С. 106.

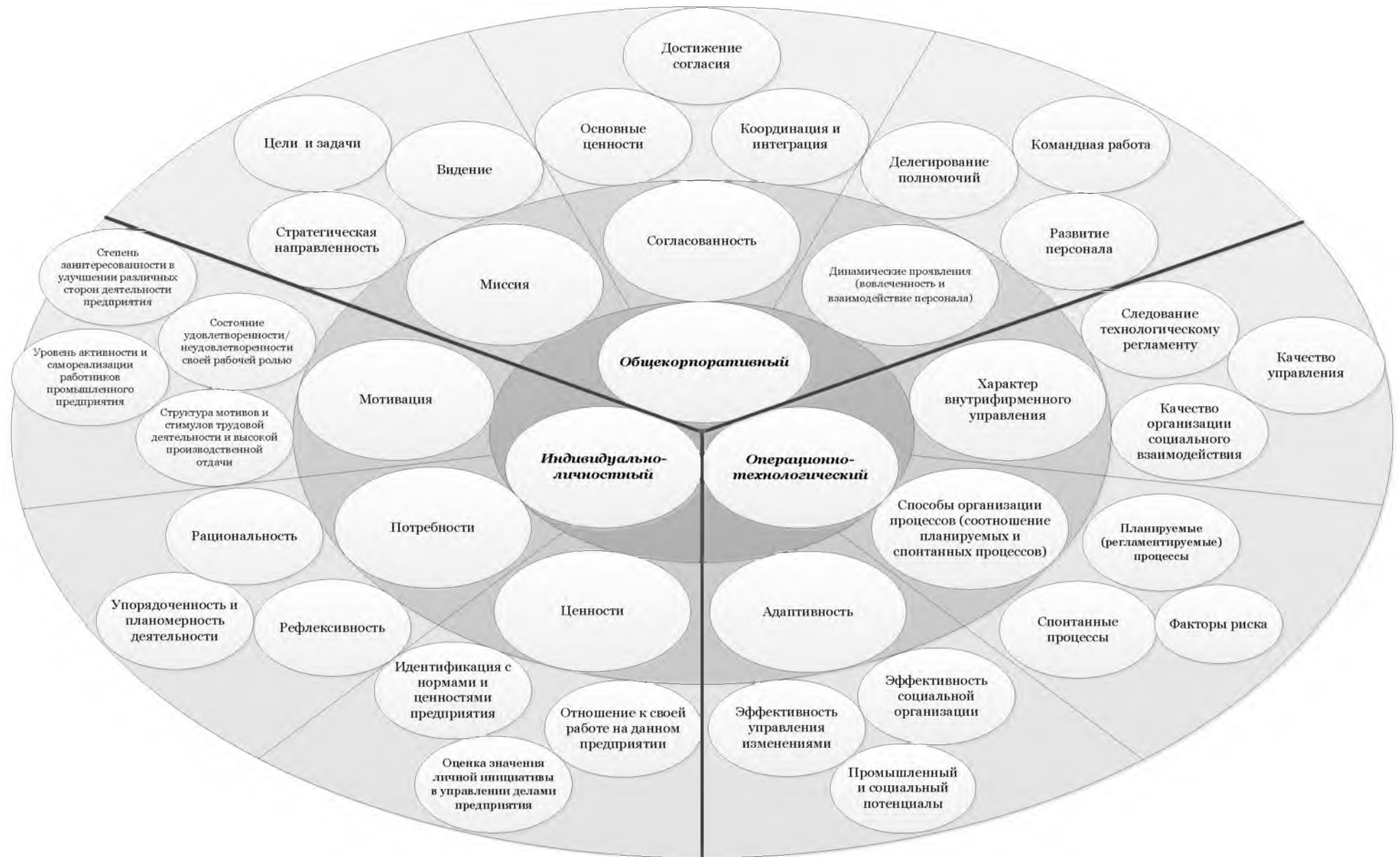


Рис. 2. Концептуальная модель корпоративной социально-технологической культуры промышленного предприятия.

КСТК на индивидуально-личностном уровне представляет собой социально-технологическую культуру персонала промышленного предприятия представляющую собой систему ценностей, потребностей и мотивационных установок социальной организации производственных технологических процессов. Составляющими индивидуально-личностной подсистемы КСТК являются удовлетворенность трудом, степень личностной включенности в деятельность и социально-психологические взаимодействия сотрудников, сопровождающие осуществление производственной деятельности. Вторая операционно-функциональная подсистема КСТК представляет собой совокупность внутренних возможностей предприятия, и сосредотачивает в себе особенности осуществления бизнес-процессов, т.е. социально-технологического потенциала промышленного предприятия. Третья общекорпоративная подсистема репрезентирует уровень социально-технологического корпоративного управления, которое на каждом предприятии имеет и уникальные черты.

Ряды операциональных понятий корпоративного уровня выражают *структурные характеристики* организации. Ряд понятий операционно-функционального уровня характеризуют *динамические процессы* социальной организации. Наконец, понятия индивидуально-личностной подсистемы КСТК отражают *комбинированные процессы* эмпирических носителей общественных производственно-экономических отношений внутри социальной организации, т.е. работников различных групп предприятия, заинтересованных в осуществлении тех или иных процессов и механизмов. Следует отметить, что исследование также нацелено на разработку механизмов встраивания КСТК в структуру социальной организации промышленного предприятия.

Поскольку между установками, мотивами, ценностями и реальным поведением всегда есть заметные расхождения, акцент при разработке программ исследования КСТК был сделан на определение факторов внутренней и внешней среды, обуславливающих это расхождение и механизмов влияния на него характера управления, т.е. способов снятия отмеченного выше противоречия. Согласно определению В.А. Ядова проблема в социологическом исследовании формулируется как выражение «необходимости в познании какого-то социального противоречия»¹. Это, в свою очередь, предполагает характеристику реального состояния того объекта, которому свойственно исследуемое противоречие.

Эмпирическую верификацию концептуальной модели КСТК предполагается осуществить через призму составляющих модель операциональных понятий. Носителями этих сведений могут быть оценки и самооценки, а также данные о реальной структуре ролевого поведения.

В целях эмпирической верификации концептуальной модели КСТК, уточнения вклада каждого элемента в комплексный показатель уровня развития корпоративной социально-технологической культуры, нами использована методика экспертных оценок. В качестве одного из эмпирических источников исследования выступили результаты экспертного опроса «Развитие корпоративной социально-технологической культуры в современных условиях работы крупных предприятий» (N = 50 экспертов), проведенного автором в июне 2012 года.

Опрос проводился в рамках работы III международной конференции «Внутренний аудит в России и СНГ», проходившей 14-15 июня 2012 г. в Москве. Аудитория конференции – от генеральных директоров и начальников подразделений до риск-менеджеров, специалистов по корпоративному управлению, внутреннему контролю и аудиту из лидирующих компаний ведущих отраслей народного хозяйства, т.е. независимые, высококомпетентные в вопросах управления специалисты, способные предоставить согласованное мнение по изучаемой проблеме.

Абсолютное большинство экспертов представляли компании крупного бизнеса (80%), лишь пятая часть респондентов принадлежат компаниям среднего размера (численность персонала которых не превышает 1000 человек). Возраст половины опрошенных экспертов лежал в границах от 30 до 40 лет, при этом 15% всех опрошенных составила категория молодых работников в возрасте до 30 лет.

¹ Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: ИКЦ «Академкнига»; «Добросвет», 2003. – С.64.



Основная доля респондентов – представители компании промышленного сектора (75%), также представлены такие отрасли, как телекоммуникации и информационные технологии (15%), ТЭК и электроэнергетика (5%).

Корпоративная культура играет исключительно важную роль в процессе формирования нравственно-этического климата организации. Хотя в значительной мере этот климат определяется поведением и действием руководства, все сотрудники организации и в особенности, внутренние аудиторы, должны быть защитниками этических ценностей, таким образом, каждый сотрудник компании несет определенную долю ответственности за уровень этической культуры в данной компании. Из-за сложности и распыленности процессов принятия решений на многих предприятиях, каждого работника необходимо вдохновлять стать сторонником корпоративных этических норм и ценностей независимо от того, выполняется ли эта поддержка по официальному распоряжению или в результате неформальной деятельности.

В целях эффективного применения модели КСТК на предприятии важно также определить факторы успеха, направляющие сотрудников на достижение целей предприятия и способствующие развитию КСТК. Ниже представлены 5 наиболее значимых, по мнению респондентов, корпоративных этических норм, факторов успеха, расположенных в порядке убывания их важности:

1) достойная организация труда (взаимоотношение сотрудников и руководства, безопасность на рабочем месте, обучение и развитие, разнообразие и равные возможности) (26%);

2) постоянное развитие (18%);

3) социальная ответственность, готовность к социальному партнерству (13%);

4) стремление к повышению продуктивности и результативности деятельности и лояльность сотрудников (11%);

5) ценности (8%).

Несмотря на то, что ценности занимают лишь пятую строчку, именно ценности, на наш взгляд, определяют целевую составляющую корпоративной социально-технологической культуры.

Следует отметить, что в дополнение к вышеперечисленным факторам успеха КСТК, выделенных респондентами, следует добавить факторы успеха, формирующие конкретную социальную ситуацию на предприятии, такие как:

- уровень развития технической организации предприятия;

- экономические результаты деятельности предприятия;

- уровень социального потенциала региона, в котором расположено предприятие;

- уровень социального потенциала отрасли, к которой принадлежит предприятие².

При исследовании корпоративной социально-технологической культуры могут быть использованы различные теоретические подходы. Из предложенных нами подходов, большинство респондентов (60%) поддержали подход, основанный на корпоративной системе ценностей.

При обосновании данного подхода мы исходили из того, что на глобальной арене XXI века в результате корпоративных скандалов, войн и стихийных бедствий прогресс и успех стали определяться не только способностью субъекта к развитию, процветанию и ускорению работы, но также важнейшим критерием, таким как ценности. Проблема ценностей в деятельности корпораций, составляющих ядро корпоративной культуры, анализируется в публикациях М. Грачева, А. Ерастовой, А. Карпова, Л. Косторновой, К. Кравченко, О. Причиной, О. Родина, Ю. Резника, М. Сухорукова.

Сочетание убеждений и ценностей владельцев компании с ценностями ее сотрудников – жизненно важный источник корпоративного преимущества. Неудивительно, что управление на основе ценностей становится важнейшим инструментом создания стабильной, конкурентоспособной корпоративной культуры.

² Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект ИКСИ АН СССР (1968-1973). Первая публикация/Составление и общая редакция члена-корреспондента РАН Н.И. Лапина. – М., Academia, 2005. – С.107

Основная цель ценностно-ориентированного подхода к феномену КСТК – внедрение человеческих или личностных параметров в управленческое мышление, причем не только на теоретическом уровне, но и в повседневной практике. Подход к управлению на основе ценностей также является гибкой основой для совершенствования КСТК, что чрезвычайно важно для создания «коллективного креатива», без которого невозможны инновации.

В качестве альтернативного подхода 30% опрошенных экспертов отметили риск-ориентированный подход. Исследование КСТК с точки зрения риск-ориентированного подхода основано на необходимости рассмотрения культуры управления спонтанными процессами, которые, в сущности, являются рисками, если рассматривать данное понятие в контексте не только угроз, но и возможностей. Данный подход к раскрытию феномена КСТК включает в себя такие направления как выявление потенциальных событий, несущих риск, реагирование на события, связанные с риском. Кроме того, данный подход затрагивает понятие «управление качеством», т.к. последнее имеет много общего с понятием «управление рисками», поскольку при повышении качества продукции и при создании системы менеджмента качества преследуются те же цели, что и при управлении рисками.

Остальные 10% респондентов считают возможным построение КСТК на основании концепций менеджмента, направленных на минимизацию затрат («Бережливое производство», «6 сигм» и др.)

Учитывая динамичность изменений как внутренней, так и внешней среды, риск-ориентированный подход может быть полезен при выявлении сильных и слабых сторон корпоративной культуры, что особенно актуально в периоды перемен. Таким образом, подход, основанный на корпоративной системе ценностей и риск-ориентированный подход можно считать взаимодополняющими в процессе концептуализации феномена корпоративной СТК.

Специфика ценностно-нормативного корпоративного сознания определяется наиболее значимыми для респондентов ценностями. Важнейшими общекорпоративными ценностями для формирования корпоративной социально-технологической культуры эксперты считают честность и порядочность, а также приверженность корпоративным целям (по 14% ответов), одинаковое значение придается профессиональной компетентности и процессу создания и поддержания атмосферы взаимодействия и сотрудничества для достижения общих целей (по 11%). Третье место в системе корпоративных ценностей респонденты отводят добросовестности и ответственности, а также стремлению к совершенствованию (по 9%), 6% экспертов склонны считать важным для формирования корпоративной социально-технологической культуры принятие новых идей и подходов.

Честность особенно важна для руководителей и высшего руководства компании, которые задают общий тон поведения сотрудников. Верные стандарты нравственной безупречности, заданные руководством, помогают:

- сотрудникам поступать правильно как с юридической, так и с моральной точки зрения;
- формировать корпоративную культуру, нацеленную на соответствие нормативным требованиям и способствовать поддержанию эффективного управления рисками;
- контролировать ситуацию на проблемных участках, где не существует конкретных требований законодательства;
- поощрять стремление обращаться за поддержкой и сообщать о проблемах, пока ситуация не зашла слишком далеко.

Система норм и правил, основанных на фундаментальных корпоративных ценностях, должна быть закреплена во внутренних документах компании.

Устойчивость культурных образцов, их реализация в жизненных практиках, как известно, зависит от степени их интериоризации, включения во внутренний мир социального агента. В связи с этим, респондентам был предложен перечень ценностей, в том числе отражающих сущность социально-технологической культуры менеджера. Их нужно было расположить по степени значимости (не более пяти) для эффективного формирования корпоративной культуры и по степени, в которой их проявления поощряются руководством компании при выполнении производственных функций.



Срединаиболее распространённых ценностей, поощряемых руководством, оказались честность и порядочность, добросовестность и ответственность, способность адаптироваться к изменениям, принятие новых идей и подходов. Средняя оценка значимости указанных ценностей составляет 4,7 балла по 5 балльной шкале. Эксперты также высоко оценили важность таких качеств, как инициативность (средний балл – 4,25), приверженность корпоративным целям (4,15), профессиональная компетентность (4 балла). Среди ответов респондентов присутствуют (также в порядке убывания значимости) уверенность в своей компании (3,8 балла), знание собственных сильных сторон и возможностей (3,7 балла).

Вышеуказанные результаты представляются весьма оптимистичными ввиду того, что данный набор ценностей формирует культуру активной вовлеченности, повышает скорость приоритетных изменений, максимизирует отдачу. Персональная ответственность, рассматриваемая в качестве конкурентного преимущества, а также уникальный опыт и знания сотрудников представляют собой существенный внутренний потенциал компании.

Концепция корпоративной СТК позволяет претворить пассивную лояльность, когда сотрудники используют в своей работе инструменты, понимают и поддерживают инициативы в виде специальных проектов, в активную вовлеченность, когда сотрудники создают среду, являясь инициаторами и активными ее участниками, делая компанию местом для самореализации.

В этом процессе особенно важным становится развитие у всех участников процесса особого типа мышления – социально-технологического. Вопрос о социально-технологическом стиле мышления рассматривался многими учеными. И.В. Бурмыкина говорит об этом как об интеграции накопленных индивидом профессиональных знаний, и определенную культуру их использования, т.е. порождаемого ими специфического подхода к решению проблем теоретического и практического характера и анализу объектов³.

Важная черта технологического мышления – нормативное сознание, то есть высокая значимость, придаваемая законопослушности, следованию формальным и этическим нормам организационного поведения. Более половины опрошенных экспертов (55%) вошли в группу «законопослушных», считая, что, несмотря на несовершенство законов, их нужно выполнять. На противоположном полюсе – «нарушители» (45%), твердо уверенные в том, что в современных условиях управлять, не нарушая закон невозможно. Ни один из участников исследования не признался в том, что допускает отступление от норм в силу обстоятельств.

Такая же картина выявилась и в отношении формальных организационных норм, то есть, регламентов, должностных инструкций, технологий организации деятельности. Подавляющее большинство респондентов (70%) считают безусловным необходимость следования организационным технологиям. Остальные 30% экспертов также склонны всегда следовать принятым нормам и правилам. Примечательно то, что среди респондентов не было тех, кто считает возможным дать себе и другим право выбора и ставит соблюдение регламентов и технологий организации деятельности в зависимость от обстоятельств. При этом следует отметить, что данная позиция является ожидаемой ввиду того, что все респонденты относятся к субъектам, осуществляющим контрольные функции и обеспечивающие высшему руководству организаций разумную уверенность в достижении поставленных целей.

Собственные оценки показали, что эксперты имеют существенные резервы для использования социальных технологий: 40% респондентов ответили, что не используют, но планируют использовать в своей работе социальные технологии. Ответы между теми, кто использует и не использует социальные технологии в своей деятельности распределились поровну (по 30%). Респонденты высоко оценили свои навыки в области распределения задач, планирования мероприятий, координации и регулирования хода работы, контроля за исполнением. Оценку «удовлетворительно» получил уровень владения такими технологическими процедурами, как:

³ Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера: монография. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. – С.262-269.

- диагностика ситуации, анализ проблемных ситуаций, оценка эффективности собственной деятельности (по 70% соответственно),
- обоснование вариантов действий (65%),
- прогнозирование (60%),
- разработка проектов и программ (60%).

Примечательно, что 25% опрошенных полагают, что они не владеют технологией прогнозирования.

Среди прочих были выявлены следующие «узкие места» в социально-технологической компетентности опрошенных экспертов: 20% опрошенных признались, что не владеют навыками разработки стратегии, 15% – навыками разработки проектов и программ, документального оформления проектов и программ, выбора оптимального варианта действий, для 5% участников исследования особые трудности вызывает обоснование вариантов действий. Подавляющее большинство респондентов (60%) оценили свои навыки применения современных кадровых технологий чрезвычайно низко.

Феномен корпоративной социально-технологической культуры призван служить интегральным механизмом, обеспечивающим оптимальное решение в следующих областях деятельности предприятия:

- организация процессов управления людьми;
- организация процессов управления отношениями;
- организация процессов управления результатами;
- организация процессов управления системами.

Следует отметить, что социально-технологическая компетентность рассматривалась в целях настоящего исследования с новой точки зрения, не упоминаемой ранее, – с точки зрения корпоративного поведения социальных групп в рамках перечисленных выше процессов: управления людьми, управления отношениями, управления результатами, управления системами.

Собственные оценки компетентности экспертов в сфере технологий организации процессов оказались выше выявленных резервов. Пятая часть опрошенных считают, что обладают необходимыми навыками в указанной сфере, подавляющее большинство респондентов (55%) считают аналогично с некоторой долей неопределенности. Четверть опрошенных респондентов не уверены, что могут продемонстрировать достаточный уровень социально-технологической компетентности. Примечательно, что ни один из опрошенных не считает, что вовсе не владеет технологиями организации процессов.

Исходя из понимания КСТК как целостного комплекса взаимосвязанных элементов, образующих единство с внешней средой, логично предположить, что характер КСТК как системы будет зависеть от ряда параметров, иными словами, драйверов роста, отражающих следующие моменты: содержание элементов, составляющих КСТК; способы связи элементов КСТК друг с другом; содержание элементов, составляющих социальную организацию промышленного предприятия как площадки, на которой КСТК реализуется; способы связи элементов КСТК с внутренней и внешней средой промышленного предприятия.

Как показало проведенное исследование, в бизнес сообществе драйверы роста социально-технологической культуры выявляются и внедряются в практику социального управления.

По мнению половины экспертов в их компаниях уже предприняты мероприятия по повышению этической осведомленности сотрудников, развитию способностей давать этическую оценку своей деятельности и деятельности компании. Треть респондентов (35%) утверждают, что их компании планируют осуществлять подготовку публичных рекомендаций по соблюдению требований кодекса этики. При этом, согласно ответам респондентов, кодекс этики принят в 85% компаний. Следует отметить, что кодексы поведения и заявления о позиции являются важными декларациями организации в отношении этических ценностей и целей, поведения, которое организация ожидает от своих членов, стратегий, направленных на создание и поддержание корпоративной культуры, идущей в русле ее правовых, этических и социальных обязанностей и обязательств.

Улучшить систему этической оценки деятельности компании, которая оказывает существенное влияние на интересы заинтересованных сторон планируют 55% компаний.



К сожалению, значительная доля респондентов выразила мнение об отсутствии у менеджмента планов в области мероприятий по укреплению благоприятного этического климата и создания соответствующего корпоративного имиджа.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о некоторой однородности группового социально-технологического сознания высшего руководства в отношении установок на разработку и внедрение мероприятий по укреплению, координации и интеграции действий по соблюдению внутренних и внешних требований. С учетом того, что экспертами выступали топ-менеджеры и внутренние аудиторы компаний, функция которых состоит в предоставлении высшему руководству разумных гарантий достижения поставленных целей и являющихся проводниками изменений, с разумной долей уверенности можно предположить необходимость дальнейшего поиска методов наращивания корпоративного социально-технологического потенциала промышленного предприятия, представляющего собой совокупность возможностей управляющей системы формировать, распределять, использовать и пополнять ресурсы организации для достижения поставленных целей.

Только намеченные в статье контуры феномена корпоративной социально-технологической культуры промышленного предприятия требуют дальнейшей теоретико-методологической разработки и эмпирической верификации. Разработка теории и методологии исследования КСТК создаст условия для внедрения методов наращивания корпоративного социально-технологического потенциала, повышения эффективности управления в условиях динамичных перемен.

Список литературы

1. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект ИКСИ АН СССР (1968-1973). Первая публикация/Составление и общая редакция члена-корреспондента РАН Н.И. Лапина. – М., Academia, 2005. – 912 с.
2. Тощенко Ж.Т., Могутнова Н.Н. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура» / Социологические исследования. 2005. № 4.
3. Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Институт социально-политических исследований РАН (М.) / Под ред. Н.И. Дряхлова. – М. : Наука, 2011. – 506 с.
4. Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера: монография. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. – 360 с.

CORPORATE SOCIAL-TECHNOLOGICAL CULTURE OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

I.V. BURMYKINA
K.V. BELYAYEVA

Lipetsk State Pedagogical University
e-mail: ved2_soc@bsu.edu.ru

In this article we give a theoretical consideration to the concept and essence of absolutely new phenomenon of corporate social technological culture of industrial enterprise. The investigation of this phenomenon is produced through deep analysis of such categories as performance effectiveness, management efficiency, corporate culture, organisational behavior, usage of social technologies, tendency to enhance corporate strategy and technological advantages. The results of empirical verification of the corporate social technological culture concept model are also demonstrated in the article.

Key words: corporate social technological culture, social technologies, corporate culture, empirical research results.