

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И СТИЛЬ РУКОВОДСТВА**

Весной 2003 года нами было проведено исследование связи организационной культуры и стиля руководства на примере двух подразделений (подразделения инженеров и подразделения рабочих) одного из металлургических предприятий. Использовались методика определения стиля руководства трудовым коллективом Захарова-Журавлёва, метод семантического дифференциала и шкала организационных парадигм Л.Константина. Получены результаты, проясняющие некоторые аспекты данной проблемы.

Современные организации - это поликультурные образования, следовательно, трудно говорить о существовании в них какой-либо организационной культуры в «чистом» виде. Например, в подразделении инженеров доминирует бюрократическая организационная культура, однако присутствуют и явно выраженные элементы партисипативной оргкультуры. В подразделении рабочих также доминирует бюрократическая организационная культура, но достаточно ярко выражены черты и органической организационной культуры.

Можно предполагать существование на предприятии доминирующей культуры (оргкультура всего предприятия) и субкультур (оргкультуры конкретных подразделений), формирующихся на ее основе. В нашем случае доминирующей является бюрократическая оргкультура, а субкультурами – партисипативная и органическая оргкультуры.

Если доминирующая культура несёт в себе залог стабильности, единства организации, то субкультура позволяет человеку интегрироваться в конкретное подразделение. Рабочим комфортно в одной субкультуре (ими ценятся доброта, забота о людях, работа в бригадах, соучастие), инженерам - в другой (для них важно проявление личной инициативы, свободы, новаторства и творческого подхода к делу).

Формирование различных типов субкультур зависит не только от специфики деятельности, содержания труда, способов реализации властно-распорядительных функций, ценностных ориентаций сотрудников, но и от различных стилей руководства. Так, начальник «белых воротничков», используя демократический стиль руководства, компенсирует недостатки бюрократической организационной культуры: предоставляет инженерам свободу действий, поощряет творческое отношение к работе и проявления активности, - поэтому в подразделении инженеров явно присутствуют элементы партисипативной культуры. Начальник «синих воротничков» использует авторитарно-демократический стиль. Это, с одной стороны, компенсирует недостатки

бюрократической культуры (сдерживание инициативы и творчества) и даёт возможность рабочим почувствовать себя не частью механизма, а членом сообщества, где у людей масса общего (элементы органической культуры), а с другой стороны, является её продолжением, что субъективно переживается рабочими как зависимость, пассивность, стабильность и спокойствие.

Таким образом, стиль руководства способствует формированию определённой субкультуры на основе доминирующей оргкультуры. Соответственно, руководитель играет ключевую роль при формировании и развитии организационной культуры, которая, в свою очередь, является решающим фактором при изменении и формировании стиля руководства.

*Ю.Ю. Брылин*

## **ТОПОЛОГИЯ КОНФЛИКТА**

Топологическая интерпретация социального конфликта уместна для описаний определенного рода социальных взаимодействий современного общества, и не противоречит классическому пониманию социального конфликта. Настоящее общество, то, которое называют цивилизованным, демократическим и открытым, является обществом равных возможностей и конституирует возможность равных притязаний индивидов. Это реализуется в той мере, в какой неравенство не закрепляется законом и общественным мнением. Всеобщее равенство и культ успеха («The best») создают колоссальное напряжение и конкуренцию в общественных отношениях, что является питательной средой для конфликтов. Основу конфликтов составляют противоречия интересов, несовместимые потребности или стремление властвовать, но большинство определяется топологически, прежде всего – в социальной иерархии, как стремление «поставить на место», «опустить», «столкнуть со сцены», «убрать с территории геополитических интересов», «сместить» и прочее.

Настоящее общество – это не только равные возможности, но контроль всех видов власти над социальными перемещениями, значит – обусловленность реализации возможностей занимаемым местом в социальной иерархии. Не количество прожитых лет и жизненный опыт, а высокое положение на иерархической лестнице открывает горизонты продвижения, достижения поставленной цели и наиболее эффективные способы взаимодействия для этого. Следовательно, и социальный конфликт можно представить как противостояние по поводу «мест», делающих интересы достижимыми.

Топология социальных взаимодействий позволяет говорить соответственно и о конфликте. Динамику, появление и развитие