

Бизнес: культурные и политические аспекты

Современные тенденции трансформации управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России в контексте региональной социокультурной специфики



Васьков Максим Александрович – доктор политических наук, старший научный сотрудник Южнороссийского филиала ИС РАН

E-mail: avitold@nail.ru

Современные тенденции трансформации управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России в контексте региональной социокультурной специфики

Аннотация

Автор, опираясь на новейшие исследования управленческой культуры в корпорациях, анализирует специфику компаний, работающих на территории южнороссийского региона; делает вывод о том, что в России ещё не сложилась устойчивая модель управленческой культуры.

Ключевые слова: управление, корпорация, культура, менеджмент, работники, южнороссийский регион, региональная специфика

Трансформация управленческой культуры происходит в результате действия сложной системы социальных и исторических детерминаций, к которым относятся: макросоциальные факторы, культурные ценности, доминирующие в регионе, и их изменение под влиянием процесса. Трансформация управленческой культуры осуществляется в определённом социальном пространстве, являющемся надындивидуальной реальностью, имеет многомерную структурированную конструкцию, элементы которой взаимно влияют и связаны между собой. Его структуру составляет «ансамбль» четырёх «полей» практик, связанных «габитусом» – системой социальной практики: экономическое, социальное, культурное и политическое, определяющих его многомерность [см.: 1, с. 119]. Исходя из этой методологической предпосылки можно сказать, что на современную управленческую культуру в крупных коммерческих организациях Юга России непосредственное влияние оказывают социокультурные факторы, сформировавшиеся в рамках трёх моделей управленческой культуры, сменяющих друг друга в качестве доминирующего типа, но продолжающих существовать в отдельных аспектах. Научный анализ данных трансформаций необходим для понимания генезиса современной российской управленческой культуры как социального фактора выявления её ценностного содержания и функций.

Рассматривая трансформации управленческой культуры, мы можем с полным основанием говорить о существовании нескольких её этапов и связанных с ними тенденций:

1. Радикальные изменения, связанные с институциональными трансформациями общества, которые и привели к появлению управленческой культуры в её современном понимании.

2. Стабилизация сферы управленческой культуры и трудовых отношений в коммерческом секторе.

3. Усложнение управленческой культуры, внедрение и адаптация различных моделей и подходов к управленческой деятельности и попытки привести управленческую культуру в соответствие с социальными процессами.

Первым направлением данных трансформаций управленческой культуры является изменение её роли в организации и переход от чисто служебного элемента организационной культуры к самостоятельному, от которого зависит функционирование организации и которому руководство и специалисты уделяют всё больше внимания. Мы можем констатировать, что в настоящее время интерес специалистов по управленческому консультированию и самих руководителей, стремящихся институционально создавать или корректировать систему управления своих организаций, смещается от организационной культуры к управленческой.

Причины трансформации управленческой культуры относительно её значения и места в корпоративной среде, по нашему мнению, заключаются в повышении динамизма общества в целом и социальных факторов, оказывающих на неё влияние. В частности, меняются сами личностные характеристики сотрудников организации, которые необходимо учитывать руководителю и которые, в свою очередь, заставляют пересматривать, казалось бы, устоявшиеся взгляды, ценности и принципы организации управленческой деятельности. Например, сотрудники становятся более мобильными; они готовы, если на работе складываются неблагоприятные условия или осложняются отношения с руководством, перейти на другое место. Социальные последствия экономического кризиса делают эту тенденцию не столь актуальной, но это временное явление, так как вызвавшие его причины носят непостоянный характер и не смогут изменить глубинных социальных тенденций.

Здесь заметна тенденция к диссонансу между пониманием своей управленческой неэффективности по сравнению с приходящим в регионы зарубежным бизнесом и стремлением оттянуть внедрение инноваций, чтобы данное положение изменить.

В настоящее время интерес специалистов по управленческому консультированию и самих руководителей, стремящихся институционально создавать или корректировать систему управления своих организаций, смещается от организационной культуры к управленческой.

Трансформация современного российского общества – это прежде всего системные преобразования его социальных структур, институтов, поведенческих стандартов, социально-политических установок, ценностных ориентаций. Она носит системный характер, так как изменения происходят в базовых, системообразующих элементах и институтах общества, но в условиях Юга России этот процесс затруднён наличием способной сопротивляться инновациям консервативной (а в национальных регионах – и традиционной региональной) культурной традицией. Трансформации нелинейны, так как в них присутствуют и прогрессивные, и регрессивные явления, они происходят в относительно быстром темпе, что сказывается на степени и уровне усвоения результатов социокультурной трансформации обществом. Трансформации общества в целом задают определённую канву для изменений отдельных его ячеек, на мезо- и микроуровнях, направление которых в значительной степени определяется субъективными факторами [2, с. 535-536].

В современных условиях трансформации заключаются в появлении социальных практик, в которых руководители от функций администрирования переходят к выполнению функций организации работы и должны учитывать социальные особенности сотрудников и социальные факторы внешней и внутренней среды организации как суммы социальных взаимодействий и взаимосвязей. Управленческая культура при сохранении значения личности руководителя становится более дифференцированным и расширенным социальным явлением. Участниками управленческих отношений становятся в разной мере практически все сотрудники организации, ситуативно выполняя определённые управленческие функции и реализуя соответствующие полномочия, т. е. одна из важнейших трансформационных тенденций, связанных с управленческой культурой, заключается в том, что прежняя схема «руководитель-субъект управления – сотрудники организации-объект» уже не отражает в полной мере существующие реалии. В производных от действия социальных факторов обстоятельствах сотрудники организации могут становиться субъектами управленческой деятельности и культуры. При этом в организации могут возникать ситуативные субъект-субъектные социальные отношения и социальные связи, но в условиях Юга России они накладываются на более сложные социальные детерминанты, обусловленные особенностями региональной культурной традиции. Определённым итогом трансформации стали эмпирически фиксируемые типы управленческой культуры (советский, переходный и инновационный или современный), и дальнейшие трансформации пойдут по пути изменения отдельных аспектов в данных типах управленческой культуры и их соотношений между собой.

Процесс трансформации современного российского общества в условиях Юга России затруднён наличием способной сопротивляться инновациям консервативной (а в национальных регионах – и традиционной региональной) культурной традицией.

Нельзя оставить без внимания важный вопрос, касающийся механизмов реализации трансформаций управленческой культуры. В широком смысле – это принцип, способ, порядок построения социальных связей и отношений, в которых индивиды, группы или другие социальные общности находятся в конкретных условиях места и времени [3, с. 192]. Механизм социального действия рассматривается здесь и как логически связанная система конкретных методов, используемая в практической деятельности для достижения какой-либо конкретной цели или результата [4, с. 10]. В данном контексте механизмы являются структурирующими элементами управленческой культуры. Они в достаточно стабильных формах воспроизводятся в управленческой деятельности, и через них существующие элементы управленческой культуры – ценности, подходы к осуществлению деятельности, функции – реализуются на практике. К основополагающим механизмам мы можем отнести нормативно-правовой и коммуникативный. Разумеется, количество механизмов социального действия значительно больше, но специфика управления такова, что его можно свести именно к двум указанным базовым механизмам.

Трансформация данных механизмов заключается в том, что изменяется их значение для организаций и их управленческой культуры. Рассматривая этот процесс ретроспективно, можно увидеть определённую динамику трансформаций. В ранний переходный период начала и середины 1990-х гг. произошёл быстрый и бессистемный переход от жёстких нормативно-правовых механизмов к различного рода коммуникативным механизмам управления. Это явление соответствовало происходившим в российском обществе макросоциальным и институциональным трансформациям (в противоположность советскому гипертрофированному коллективизму, регулированию и регламентированию практически всех сторон жизни в отношении к также гипертрофированному индивидуализму, личному и групповому эгоизму).

Постепенно, по мере стабилизации российского общества, происходили изменения и в управленческой культуре. Стало осознаваться значение социальной организации, и в числе важнейших параметров, по которым оценивались сотрудники организации и сама организация, появилось умение работать в трудовом коллективе (команде), т. е. воспринимать и реализовывать определённые коллективистские ценности. Наметился баланс между индивидуалистскими и коллективистскими ценностями; понимание того, что личный успех связан с успехом первичной трудовой группы (коллектива, команды), а её успех, в свою очередь, связан с успехом всей организации. Важной особенностью трансформации управленческой культуры, которую необходимо отметить, является её диалектичная цикличность: от советского типа коллективизма – к индивидуализму

Важной особенностью трансформации управленческой культуры является её диалектичная цикличность: от советского типа коллективизма – к индивидуализму и от индивидуализма – к коллективизму нового социального уровня и нового ценностного содержания.

и от индивидуализма – к коллективизму нового социального уровня и нового ценностного содержания. В дальнейшем возможно развитие коллективизма и его трансформации. Но нельзя исключить и поворот в сторону индивидуализма, однако он будет основан на иных принципах и уже на иной, отличной от современной, социальной природе.

Нельзя не отметить, что изучение указанных вопросов имеет определённое ограничение, связанное с недостатком эмпирических данных относительно роли и содержания функций управленческой культуры в предшествующие периоды. Отчасти этот пробел восполнен данными, полученными в результате фокусированного интервью, и информацией из вторичных источников, но они всё же в большей степени отражают современный взгляд на процессы, происходившие ранее в управлении. На начальном этапе исследования были выявлены факторы, которые оказывают непосредственное влияние на трансформацию функций управленческой культуры крупной коммерческой организации Юга России, исходя из структурно-функциональных и деятельностных критериев. К ним относятся:

1. Изменения, происходящие в институциональной системе региональной, национальной и мировой экономик. Влияние указанных уровней зависит от того, в какой степени в них интегрирована конкретная региональная коммерческая организация в национальную экономику или даже в мировую, учитывая появление в российских регионах сетевых структур зарубежных и транснациональных корпораций.

2. Смена поколений управленцев, через механизм которой происходит интеграция в управленческую культуру коммерческих организаций новых ценностей и подходов; тем самым в значительной степени изменяется управленческая культура, если понимать её в контексте общей профессиональной культуры руководителя.

3. Изменения в характере производства и связанная с этим трансформация задач управления.

4. Изменения в психологических и социальных характеристиках персонала коммерческих организаций.

Внедрение инновационных принципов организационного дизайна и управленческих подходов, в частности – тенденция к переходу от операционного (функционального) управления к проектному. Это приводит к значительным изменениям в практике управления и, в соответствии с ними, к трансформациям в управленческой культуре и системе её функций.

Традиционно управленческая культура считалась элементом корпоративной и организационной культуры, но важнейшее значение трансформации управленческой культуры как раз и состоит в том, что под влиянием трансформацион-

ных процессов происходят изменения в отношении её роли: от служебного элемента корпоративной и организационной культуры – к признанию её доминирующей роли в организации [5, с. 161-163]. Такое направление трансформации управленческой культуры связано с возрастающей динамикой функционирования коммерческой организации, определёнными социальными последствиями ужесточения конкуренции, что требует от организации большей степени мобильности, постановки большего объёма оперативных управленческих задач. Это смещает акценты со статичных и достаточно абстрактных категорий «корпоративная и организационная культура» в сторону категории «управленческая культура», которая объединяет ценности организации и принятые в ней подходы к непосредственной реализации управленческой деятельности и управленческой коммуникации через определённые коммуникативные социальные роли [см.: 6, с. 133].

Ряд зарубежных авторов, например, С. Долан и С. Гарсия, подходят к определению управленческой культуры с позиций дихотомии «контроль – развитие». Данная концепция и предложенная ими матрица (см. таблицу 1) [см.: 7, с. 177] достаточно широко используются в среде зарубежных специалистов по организационному дизайну и управленческому консультированию.

Таблица 1

Ориентированность управленческой культуры

| Контроль | Развитие |
|-----------------------|---------------------------|
| Задачи | |
| Выживание | Самореализация |
| Концентрация | Расширение / разнообразие |
| Компания важнее всего | Люди важнее всего |

Если рассмотреть направления трансформации управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России, можно констатировать, что практически все российские организации, независимо от существующего в них типа управленческой культуры, ориентированы на контроль, и, похоже, что переход к ориентированности на развитие, ставший реальностью за рубежом, нашим коммерческим организациям только предстоит [см.: 8, с. 19]. Переходный и современный типы управленческой культуры ориентированы на выживание с принципом «компания важнее всего». Единственное воспринимаемое ими качество из ориентированных на развитие – это стремление к расширению/разнообразию, но в отрыве от принципов самореализации и ориентированности на человека. В таком контексте оно не свидетельствует о качественном переходе к рассматриваемому типу управленческой культуры.

Практически все российские организации, независимо от существующего в них типа управленческой культуры, ориентированы на контроль, и, похоже, что переход к ориентированности на развитие, ставший реальностью за рубежом, нашим коммерческим организациям только предстоит.

Необходимо отметить, что в процессе управления функции различных подсистем такого сложного и многоаспектного явления, как управленческая культура, реализуются посредством соответствующих институциональных форм и процессов. Рассматривать управленческую культуру крупных коммерческих организаций Юга России в свете системных функций управления как такового возможно с позиций институциональной структуры, в трактовке позиций неинституционального подхода.

Управление, в силу его специфики и значения, рассматривается как одна из подсистем общества как такового, находящаяся под воздействием комплекса различных психологических и социальных факторов, и в качестве социально-экономической системы в отдельности.

Исследование происходящих в управленческой культуре коммерческих организаций трансформаций, обусловленных изменениями социальных факторов российского общества, предусматривает проведение анализа трёх уровней:

1. Самой социальной системы более высокого порядка, национальной и региональной, частью которых является любая коммерческая организация.

2. Принятых взаимоотношений в коммерческой организации, методов управленческой деятельности в соответствии с влиянием и необходимостью адаптироваться к происходящим социальным макропроцессам, чтобы сохранить конкурентоспособность.

3. Целей и индивидуальных жизненных стратегий сотрудников организации, изменения которых необходимо учитывать в управлении, и они, в свою очередь, в значительной степени определяют характеристики управленческой культуры.

Влияние региональной, общенациональной и мировой социально-экономической среды на системную трансформацию управленческой культуры и её функций, по нашему мнению, заключается в следующем. В настоящее время актуализируется социальное значение перехода от операционного (функционального) управления к проектному. Применение этого принципа приводит к формированию лидерских качеств у сотрудников, делает саму организацию более адаптивной к трансформациям внешней среды, мобильной, способной к введению инноваций и соответствующей происходящим в обществе макропроцессам, связанным с влиянием глобализации. В частности, если говорить о собственно социальных последствиях введения данного подхода к управлению и вызванных им трансформациях управленческой культуры, то руководителю проекта надлежит управлять сотрудниками, которые вне рамок данного проекта ему не подчиняются. Следовательно, актуализируется задача проявления лидерских качеств, для поддержания энтузиазма и формирования высокой мотивации.

Возрастает значение управленческих коммуникаций, и требуется значительная бóльшая, чем при операционном управлении, гибкость организационной и управленческой структуры [см.: 9, с. 30-32]. В России пока не было опыта социологического исследования процесса внедрения командного принципа организации работы и тех трансформаций, которые он вызывает в управленческой культуре. Это отчасти связано с тем, что пока данная форма организации работы коммерческих организаций недостаточно широко распространена, но чтобы восполнить этот пробел и попытаться определить возможные тенденции в трансформациях управленческой культуры, автор включил ряд вопросов, освещающих данную проблему, в социологическое исследование. Респондентам, руководителям крупных коммерческих организаций Юга России, было предложено в ходе анкетирования ответить на комплекс связанных между собой вопросов, распределение ответов на которые в процентном отношении выглядит следующим образом (см. таблицу 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Какую форму организации управления вы используете в настоящее время?», %

| Организация управленческой системы | % |
|--|----|
| Операционную (функциональную) – выполнение стандартных процедур, закреплённых за определёнными структурными подразделениями организации и конкретными сотрудниками | 79 |
| Проектную – осуществление работы командами из привлечённых специалистов | 11 |
| Комбинированную – данные различные подходы в зависимости от конкретной ситуации | 8 |
| Другое | 2 |

Согласно данным таблицы 2, в настоящий момент господствует операционный (функциональный) принцип осуществления управления, который был единственно возможным для советской экономики и проецировался на современные российские предприятия и организации. Вместе с тем, уже 11% респондентов считают, что перешли от этого принципа к проектному, а 8% говорят о применении различного рода комбинаций с использованием обоих подходов. Этот вопрос зафиксировал текущее положение дел, но ответы на другие, развивающие эту тему вопросы, позволили говорить о существовании определённых представлений, касающихся векторов трансформаций управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России в среднесрочной, но уже стратегической перспективе и ожидаемых управленцами социальных последствий данного процесса (см. ниже таблицу 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Какие, по вашему мнению, тенденции в управленческой культуре будут проявляться в перспективе ближайших 10-15 лет в управлении?», %

| Тенденции реализации управленческой культуры | % |
|--|----|
| Сохранение ориентированности управления на операционную (функциональную) форму | 14 |
| Будет внедрён как массовое явление проектный подход и работа команд | 67 |
| Будет внедряться смешанный принцип организации управления коммерческими структурами: сохранение структуры, ориентированной на операционную систему, но и использование проектного принципа | 19 |
| Другое | 0 |

Из таблицы 3 видно, что 67% респондентов считают, что переход от операционного управления достаточно жёстко структурированных управленческих структур и генерируемой ими управленческой культуры произойдёт уже в течение ближайших 10-15 лет. 27% от общего числа респондентов считают данный временной отрезок недостаточным для подобной трансформации. По их мнению, необходим более длительный период – от 35 до 50 лет. Само по себе направление данной трансформации никто не оспорил.

Наибольшую готовность к реализации проектной схемы управления продемонстрировали руководители, которых мы относим к представителям переходного (79%) и современного (89%) типов управленческой культуры. По мнению респондентов, причины данной трансформации заключаются в следующем (см. таблицу 4).

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Каковы, на ваш взгляд, причины трансформации управленческой культуры вашей организации?», %

| Причины трансформации | % |
|--|----|
| Необходимость следовать мировым стандартам управления | 35 |
| Изменения в российском обществе, в его социальной и экономической системах | 17 |
| Изменения качеств работника и руководителя | 48 |
| Другое | 0 |

Приведённые в таблице 4 данные были конкретизированы во время фокусированного интервью. Респонденты отметили, что при переходе от операционного (функционального) принципа работы коммерческой организации к проектному актуализируются прежде всего интегративная, мобилизационная, сигнификативная и коммуникативная функции управленческой культуры. В целом же управленческая культура

будет трансформироваться в направлении смягчения жёстких структурных форм, но с повышением значения руководителей среднего и низшего звеньев, которые от имени организации будут возглавлять работающие над конкретными проектами команды. Вместе с тем, это неизбежно приведёт к росту значения личности сотрудника организации, его творческого потенциала [см.: 10, с. 31]. Данные трансформации, по мнению респондентов, негативно скажутся на таких аспектах, как стабильность и управляемость организации, однако это неизбежные издержки необратимого социального процесса [см.: 11].

Изменяется отношение общества к бизнесу, изменяются люди, работающие в организации, причём здесь можно говорить об определённой смене поколений, у каждого из которых есть собственное мировоззрение, сложившиеся ценностные установки. Сейчас очень важно, что в организациях одновременно трудятся люди, воспитанные в советской социальной системе, в условиях переходного периода и современное поколение.

Руководители принимают организационные и управленческие решения на микроуровне социальных отношений, тогда как на мезоуровне (регион) и макроуровне (общество в целом) принимаются решения, формирующие внешнюю среду, в которой функционирует организация, создаётся, трансформируется и реализуется её управленческая культура.

Причины трансформаций управленческой культуры заключаются и в том, что в отечественном бизнесе постепенно происходят качественные изменения в понимании роли управленческой культуры, её взаимосвязи с процессами, происходящими в корпоративной среде и в обществе в целом. Управленческая культура всё больше приобретает значение важнейшего средства достижения успеха организации и одновременно – надёжного качественного показателя её эффективности и конкурентоспособности [см.: 12, с. 15].

Следующим уровнем трансформаций, значимых для управленческой культуры в целом, является организационная культура руководителя. Здесь определяются степень владения теорией управления, методами управления, уровень квалификации организатора, профессиональный опыт, навыки. Управленческая культура руководителя, непосредственно формирующая управленческую культуру организации, должна включать следующие аспекты: работу с кадрами (их отбор, расстановку, условия перемещений, карьерного роста либо регресса); ценности и мотивы, принятые за основу при разработке организационных норм и нормативов, постановке задач, планов личной работы; методы и механизмы доведения их до исполнителей; методы осуществления контроля за их исполнением; присутствие либо отсутствие обратной связи. В данных аспектах тоже заметны определённые изменения, влияющие

Респонденты отметили, что при переходе от операционного (функционального) принципа работы коммерческой организации к проектному актуализируются прежде всего интегративная, мобилизационная, сигнификативная и коммуникативная функции управленческой культуры.

на направление трансформации управленческой культуры вообще. Они связаны с постепенным отказом от патерналистских тенденций и подбором сотрудников в зависимости от их профессиональных качеств и достижений. При этом роль личных качеств пока остаётся на втором плане, главное – это профессиональная эффективность [13].

Данную трансформацию можно отнести к социальным последствиям ужесточения конкуренции в российской региональной экономике, которая потребовала от организаций максимально возможной мобильности и эффективности. Сотрудники, назначенные на руководящие или ответственные должности исходя из родственных связей или протекции, не обладающие необходимым уровнем образования, профессиональными и личными качествами, могут представлять угрозу для самого существования организации. В то же время невостребованные, но обладающие данными качествами сотрудники, могут перейти к конкурентам и усилить их преимущество.

Подводя некоторый промежуточный итог и резюмируя полученную в результате исследования информацию, можно выделить следующие аспекты трансформации управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России.

Во-первых, трансформация роли руководителя в организации. Существует стремление руководителей сохранить своё безусловное значение и рычаги управления, т. е. быть источником формирования и регулятором функционирования управленческой культуры своих организаций, однако имеет место объективная невозможность использования для этого административно-командных методов (ограниченный ресурс манипулятивных технологий и неосвоенность приёмов убеждения и лидерства). Здесь намечается следующая проблема: в условиях кризиса происходит частичный возврат к командно-административному или манипулятивному управлению или, наоборот, к анархии, что в итоге приводит к распаду организации.

Во-вторых, трансформация методов управленческой деятельности и соответствующие изменения при переходе от функционального подхода организации к командному (формирование рабочих групп команд из штатных или привлекаемых со стороны сотрудников для реализации определённого проекта), что предполагает внесение изменений в традиционные методы управления.

По нашему мнению, необходимо указать на важный аспект. Если в достаточно стабильных условиях организационная культура практически полностью определяла характер управленческой культуры, поскольку определённому типу культуры организации соответствует оптимальная управленческая культура, то современные тенденции таковы, что управленческая культура начинает определять направления трансформации сложившейся организационной культуры и динамично её изменять.

Социальный контекст, в котором осуществляются генезис и трансформации управленческой культуры, существующий в западных и азиатских странах, кардинальным образом отличается от российского. По нашему мнению, данное отличие нельзя отождествлять с цивилизационными, мировоззренческими и ценностными характеристиками. Оно связано с тем, что за рубежом трансформации управленческой культуры происходят постепенно и эволюционно по мере развития общества, опираясь на сложившиеся системы ценностей и отношений в социуме. Исходя из данного положения разрабатывались различные аналитические подходы к изучению национальной специфики управленческих и организационных культур. В российском обществе можно говорить о существовании условий для формирования специфики предпринимательской деятельности и управленческой культуры. Например, следуя модели С. В. Кирдиной, развитой С. В. Кирпичниковым, можно согласиться с влиянием природно-климатических условий, формирующих такой параметр управленческой культуры, как коммуникативность/некоммуникативность [14, с. 39-40], значением национально-культурных стереотипов, одобрением культурой определенных стилей поведения, этноконфессиональным фактором [см.: 15, с. 24-25]. Соглашаясь с утверждением о влиянии данных факторов, мы не можем принять выводы авторов о наличии ярко выраженной российской специфики управленческой культуры, путей её реализации и трансформации.

По нашему мнению, отличие состоит в том, что в России как раз и не было устоявшихся моделей управленческих отношений в коммерческом секторе. Поэтому, несмотря на присутствие определённых стереотипов отношения к труду вообще, властной иерархии и т. п., стало возможным восприятие стратегий, привнесённых из стран с европейской (англосаксонской) моделью управления, но не из азиатских стран, где управление строится на устойчивых национальных традициях. Национальные стереотипы не смогли противостоять влиянию новых жизненных стратегий, что сделало возможным внедрение новых принципов управления. В данном случае механизмы социальной адаптации оказались сильнее консервативных тенденций сохранения существовавших стереотипов и поведенческих образцов. Данный процесс был усилен тенденциями восприятия через СМИ и массовую культуру ценностей западного общества, ориентированного на индивидуализм, личный успех, личную эффективность, но вместе с тем требующего определённой трудовой дисциплины и порядка. Определённое противодействие данных тенденций представляет интерес, так как, с одной стороны, заметна потребность в расширении личной инициативы, а с другой, по мнению ряда авторитетных экспертов, это входит в противоречие с основной доминантой национального поведения россиян, склонного к жёстким и авторитарным моделям управления [см.: 16, с. 139-159].

Таким образом, мы можем говорить о наличии многоуровневых трансформаций управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России. Управленческая культура как социальное явление, включающее в себя определенную систему ценностей, способ организации и осуществления управленческой деятельности, зависит от различных по своей природе, уровню и механизмам воздействия правовых, экономических и социальных факторов и отражает их нестабильность и противоречивость.

Библиографический список

1. Агарвала-Роджерс Р., Роджерс Э. Коммуникации в организации / пер. с англ. – М.: Экономика, 1980.
2. Алексеев М. Ю., Крылов К. А. Особенности национального поведения. – М.: Арт-Бизнес-Центр, 2001.
3. Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке / пер. с англ. – М.: Претекст, 2008.
4. Зинченко Г. П. Социология управления. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.
5. Кирдина С. В. Институциональные матрицы и развитие России. – М.: ТЕИС, 2000.
6. Кирпичников С. В. Российский предприниматель: опыт самоопределения на рынке. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
7. Кови С. Восьмой навык: от эффективности к величию / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Бук, 2007.
8. Корнев Н. Р., Мищенко А. С., Тихонов А. В., Травин И. И. Социокультурные трансформации в контексте социальных изменений // Россия в глобальных процессах: поиски перспективы / Отв. ред. член-корреспондент РАН М. К. Горшков. – М.: ИС РАН, 2008.
9. Локосов В. В. Трансформация социальная // Социологический словарь / Под ред. Г. В. Осипова, Л. Н. Москвичёва. – М.: ИСПИ РАН, 2008.
10. Лучко М. Л. Этика бизнеса – фактор успеха. – М.: ЭКСМО, 2006.
11. Митин А. Н. Культура управления. – Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2000.
12. Ромашов О. В. Социология труда и экономическая социология. – М.: Гардарики, 2007.

13. Тенденции трансформации региональной системы властных отношений // Россия: на пути к возрождению. – М.: ИСПИ РАН, 2004.
14. Deeprose D. Smart Things to Know about Managing Projects. – Oxford: Capstone Publishing Ltd, 2001.
15. Fink G., Feichtinger C. A Model of the Collective Culture Shock. Occasional Paper no. 77, Department of Intercultural Communication and Management. – Copenhagen Business School, 1999.
16. Kerzner H. Project Management: A System Approach to Planning, Scheduling and Controlling. – N.Y.: WILEY, 2000.