САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа бакалавриата**

**по направлению подготовки 040100 «Социология»**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Формирование сплоченности трудового коллектива: сравнительный анализ коммерческой и государственной организаций.**

|  |
| --- |
| Выполнила: Андреева Мария Анатольевна,  студентка 4 курса 1 группы  Научный руководитель: Д. соц. н. Рубцова Мария Владимировна |

Санкт-Петербург

2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc449911288)

[ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА 9](#_Toc449911289)

[1.1 Зарубежные концепции 9](#_Toc449911290)

[1.2 Российский опыт 19](#_Toc449911291)

[1.3 Концепция культурного капитала П. Бурдье в исследовании сплоченности 26](#_Toc449911292)

[ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ КОММЕРЧЕСКОЙ И БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРЕДМЕТ СПЛОЧЕННОСТИ 32](#_Toc449911293)

[2.1 Кейс-стади как методология социологического исследования 32](#_Toc449911294)

[2.2 Программа социологического исследования 35](#_Toc449911295)

[2.3 ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области». Результаты исследования 40](#_Toc449911296)

[2.4 ООО «КомпасЛидера». Результаты исследования 44](#_Toc449911297)

[2.5 Сравнение кейсов. Выводы 47](#_Toc449911298)

[2.7 Рекомендации 53](#_Toc449911299)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 54](#_Toc449911300)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 57](#_Toc449911301)

[ПРИЛОЖЕНИЯ 61](#_Toc449911302)

[Приложение №1. «Формы капиталов и их характеристики по В. Радаеву» 61](#_Toc449911303)

[Приложение №2. Анкета 62](#_Toc449911304)

[Приложение №3. «Социально-демографические характеристики и определение стиля руководства начальства работниками ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» 72](#_Toc449911330)

[Приложение №4. «Характеристика состояний культурного капитала работников ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» (Показаны значения с наибольшей частотностью)» 73](#_Toc449911331)

[Приложение №5. «Общая степень удовлетворенности работой в организации и удовлетворенности своим трудовым коллективом работниками ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» 74](#_Toc449911332)

[Приложение №6. «Оценки принадлежности к трудовому коллективу и оценки уникальности, незаменимости коллектива работников ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» 74](#_Toc449911333)

[Приложение №7. «Оценка возможности решать серьезные деловые вопросы с сотрудниками и возможности проводить свободное внерабочее время с ними работников ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» 75](#_Toc449911334)

[Приложение №8. «Фотографии рабочих мест трудового коллектива ОКУ «Государственный архив документов по личному составу по Липецкой области» 75](#_Toc449911335)

[Приложение №9. «Социально-демографические характеристики и определение стиля руководства начальства работниками ООО «КомпасЛидера» 79](#_Toc449911336)

[Приложение №10. «Характеристика состояний культурного капитала работников ООО «КомпасЛидера» 80](#_Toc449911337)

[Приложение №11. «Общая степень удовлетворенности работой в организации и удовлетворенности своим трудовым коллективом работниками ООО «КомпасЛидера» 81](#_Toc449911338)

[Приложение №12. «Оценки принадлежности к трудовому коллективу и оценки уникальности, незаменимости коллектива работников ООО «КомпасЛидера» 81](#_Toc449911339)

[Приложение №13. «Оценка возможности решать серьезные деловые вопросы с сотрудниками и возможности проводить свободное внерабочее время с ними работников ООО «КомпасЛидера» 82](#_Toc449911340)

[Приложение №14. «Фотографии рабочих мест трудового коллектива ООО «КомпасЛидера» 83](#_Toc449911341)

[Приложение №15. «Сводная таблица анализа фотографий рабочих мест коллективов коммерческой и бюджетной организаций с помощью программы MAXQDA» 87](#_Toc449911342)

# ВВЕДЕНИЕ

Сплоченность рассматривается как одна из центральных характеристик малой группы. Общественная ценность познания механизмов сплочения людей многогранна. Однако, прежде всего, сплоченность – это способность членов группы, коллектива, к эффективным совместным действиям. Чаще всего именно благодаря ей мобилизуются личностные резервы, возможности и человеческий потенциал всей группы. Довольно популярным сейчас является исследование трудовых коллективов на предмет сплоченности, и это неспроста, ведь трудовой коллектив занимает в жизни любого человека значительное место, равно как и работа, которой уделяется основной временной фонд каждого дееспособного гражданина на этой планете. Работе и вместе с ней коллегам по производственной деятельности в социологии присваивается главная функция вторичной социализации индивида. Именно вместе с профессиональным совершенствованием и с приобретением навыков делового общения и совместной деятельности происходит становление социально зрелой, устоявшейся личности. Более того, изучение трудовых коллективов выгодно и для владельцев собственного бизнеса. Особенно в условиях нестабильности рыночных отношений, постоянных перемен и растущей конкуренции, требуется команда людей, которые способны гибко и быстро реагировать на вызовы внешнего мира, тем самым закрепляя позиции компании и приумножая ее прибыль.

Помимо социологов феноменом сплоченности интересуются представители различных ответвлений психологии, а именно социальной, организационной, юридической, педагогической, спортивной и военной психологической науки. Несмотря на такое пристальное внимание со стороны социологии и психологии, можно с уверенностью сказать, что феномен сплоченности до сих пор содержит множество неясностей для ученых в своей природе. Самым ярким подтверждением недостатка знания служит отсутствие универсальной, однозначной дефиниции сплоченности. Например, в социальной психологии больше делается акцент на психофизиологических, эмоциональных, когнитивно-оценочных аспектах сплочения индивидов внутри группы. Безусловно, индивидуальные, внутриличностные факторы влияют на формирование взаимных притяжений или отторжений, однако не стоит забывать и об идеологических, моральных, социально-организационных, деятельностных, системно-интеграционных, культурных и других факторах, которые имеют преимущественно социальное происхождение. Пока не изучено действие всех возможных факторов, влияющих на сплоченность, представляется маловероятным и формирование какой-нибудь общей стройной теории сплоченности и ее универсальной дефиниции. По мнению автора дипломной работы, именно социология как наука способна интегрировать как можно больше теоретических концепций и предложить наиболее удовлетворительный вариант. Но в настоящий момент далеко не все подходы к изучению сплоченности исчерпаны, поэтому еще рано говорить о формировании полного систематического концептуального аппарата.

Исследователи подчеркивают, что высокая степень сплоченности положительно сказывается на результативности и надежности коллективной трудовой деятельности, на способности быстро справляться с новыми проблемами и возникающими конфликтами. С другой стороны, стоит не забывать и об обратном эффекте сплочения: группа людей может коллективно отказаться от выполнения тех или иных возложенных на них обязанностей и устроить забастовку, бойкот. Они могут выступить с требованиями о повышении заработной платы или о смене руководства, иногда привлечение внимания к себе доходит и до демонстративной порчи имущества. В связи с этим, необходимо отметить **актуальность** изучения феномена: групповая сплоченность – это серьезная социальная сила, которая может обернуться как повышенной результативностью рабочей деятельности, так и наоборот, её критическим снижением.

**Проблема исследования** заключается в различном потенциале формирования сплоченности трудовых коллективов в организациях.

**Цель выпускной квалификационной работы** состоит в том, чтобы выявить основные факторы формирования сплоченности трудовых коллективов в организациях разного типа: коммерческой и государственной.

Для достижения цели потребовалось выполнить следующие **задачи**:

1. Рассмотреть существующие теоретические подходы к изучению сплоченности и на основе их анализа выработать рабочее определение;
2. Составить программу исследования и подобрать соответствующий инструментарий;
3. Провести 2 исследования в бюджетной и коммерческой организациях;
4. Осуществить сравнительный анализ полученных данных и сделать выводы о природе сплоченности в изученных организациях;
5. Выработать рекомендации по оптимизации формирования сплоченности внутри трудовых коллективов.

**Объект исследования** – это трудовой коллектив, а **предмет** – сплоченность.

**Теоретической и методологической базой** дипломной работы являются: концепция культурного капитала П. Бурдье с дополнениями и доработками В. Радаева, ценностно-ориентированный подход к исследованию сплоченности А. В. Петровского и социометрическая методика.

**Основной гипотезой исследования** выступает предположение, что коллектив коммерческой компании окажется сплоченнее, чем государственной, в виду наличия специализированной кадровой политики, направленной на укрепление положительных взаимоотношений между работниками.

Обосновать выбор объектов для сравнения очень просто: в коммерческих и бюджетных организациях происходит характерное для каждого построение рабочего процесса. Предполагается, что в бюджетной организации рабочая деятельность стабильнее, чем в коммерческой, и это свойство способно значительно повлиять на сплоченность или разобщенность трудовых коллективов. Другими словами, проведение такого сравнительного анализа обусловлено необходимостью проверки такого фактора, как стабильность выполняемой сотрудниками работы. Помимо фактора стабильности, учитываются также параметры, истоки которых восходят к пониманию и определению феномена сплоченности. Теоретическая часть данной дипломной работы посвящена рассмотрению существующих подходов к видению сплоченности как явления. Далее на основе рассмотренных теоретических концепций были выделены наиболее существенные, крупные теоретические аспекты, и сформировано, опираясь на них, рабочее определение сплоченности. Из полученного определения были выведены новые факторы сплоченности, способы измерения которых подбирались в соответствии с теоретической базой и наработками ученых предшествующих лет. Задачи эмпирического исследования заключались в последовательной проверке всех ранее выделенных факторов, влияющих на формирование сплоченности, трансформированных в инструментарий посредством операционализации.

В итоге есть все основания считать полученные результаты обладающими более многосторонней характеристикой изучаемого явления, так как диагностика производится с учетом нескольких факторов формирования сплоченности. При этом существующий ценностно-ориентированный подход к изучению сплоченности дополнен новым видом измерения, а именно фиксацией схожести людей, построения прочной социальной сети, которой, несомненно, можно назвать трудовой коллектив, исходя из общности культурного капитала работников. Предпосылкой взаимной привлекательности, притяжения людей друг к другу является общее прошлое, социальный опыт, переданный человеку посредством воспитания, окружающей среды, где он провел свои ранние детские годы, а также общее восприятие действительности, в которой мы живем. Преломленное восприятие реальности часто выражается с помощью искусства, произведений культуры, которые люди склонны оценивать по-разному или одинаково, но, в общем и целом, в самом процессе оценивания они ориентируются и опираются на свое прошлое. Все наши вкусы и предпочтения, так или иначе, социально детерменированы и, соответственно, могут быть измерены и должны изучаться в рамках социологической науки.

Итак, сначала планируется изучить багаж накопленных знаний предшествующих лет по тематике, заодно рассмотреть особенности управления и взаимодействий в коллективах коммерческой и бюджетной организаций, а затем представить результаты собственных исследований на предмет сплоченности. После проведения сравнительного анализа полученных данных, автор намерен вывести основные рекомендации по улучшению сплочения трудовых коллективов и подвести итоги всей проделанной работе.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

## 1.1 Зарубежные концепции

Можно сказать, что первым в своих трудах идеи социальной сплоченности коснулся Э. Дюркгейм, в основных работах которого как раз и упоминается такой термин как социальная солидарность. Э. Дюркгейм в целом и пытался обосновать идею зависимости людей друг от друга, форма же их сосуществования вместе зависит от типа общества, в котором данные индивиды проживают. Так, Э. Дюркгеймом выделялось два типа общества: традиционное и современное, которым соответствовал свой тип социальной солидарности. Механическая солидарность считается свойственной для традиционного, архаического общества, где отсутствует разделение труда, и основывается на неразвитости и сходстве составляющих общество индивидов. «В обществе, где эта солидарность очень развита, индивид не принадлежит себе; он буквально вещь, которой располагает общество. Поэтому в таких социальных типах личные права еще не различаются от вещественных»[[1]](#footnote-1). Противоположностью данного вида солидарности является органическая солидарность, которая базируется уже на личностях со своей индивидуальной сферой деятельности, а не на простой совокупности индивидов, подчиняющихся обществу благодаря применению репрессий и других жестких методов наказания. Также важным элементом органической солидарности считается разделение труда. В конце XIX столетия по мнению Э. Дюркгейма «механическая солидарность, существующая в начале одна или почти одна, прогрессивно утрачивает почву; мало-помалу берет верх органическая солидарность; таков исторический закон»[[2]](#footnote-2). Более того, социолог подчеркивал, что благосостояние общественной жизни могут улучшить профессиональные корпорации. Так, рассуждая о причинах такого феномена как самоубийство, он приводит следующий аргумент: «так как профессиональная жизнь есть почти вся жизнь, то влияние корпорации

дает себя чувствовать в каждой мелочи наших занятий, которые, таким образом, направляются в сторону коллективной цели. Корпорация обладает, таким образом, всем, что нужно, чтобы охватить индивида и вырвать его из состояния морального одиночества, а ввиду нынешней слабости других групп только она одна может исполнять эту необходимую службу»[[3]](#footnote-3).

Другим классиком социологической мысли М. Вебером на основе его же концепции социальных отношений, которые он определял как «поведение нескольких людей, соотнесенное по своему смыслу друг с другом и ориентирующееся на это»[[4]](#footnote-4), были выделены два типа объединения людей: общественного и общностного. Общинные, общностные объединения основываются на преимущественно традиционных и аффективных типах мотивации, действий, а общественные – на целерациональности. Так, одним из видов объединения людей в общество по М. Веберу может являться целевой союз, понимаемый как «общественные действия с установлениями о содержании и средствах общественных действий, целерационально принятыми всеми участниками на основе согласия»[[5]](#footnote-5). Одним из развитых вариантов целевого союза становится предприятие, для которого наиболее характерно постоянство его членов, наличие административного органа и соответствующей объединению иерархии.

По-другому видел общностные и общественные объединения людей Ф. Теннис. Его главная работа «Общность и общество» посвящена рассмотрению этих двух типов объединения, каждый из которых должна по его мнению рассматривать соответствующая ветвь социологии. По Ф. Теннису общностные взаимодействия подпадают под объект изучения общей социологии, а общественные отношения – удел социологии специальной, которая, можно сказать, перекликается с пониманием объекта социологии в современности. Основополагающим принципом различения общностного и общественного является понятие воли. Ф. Теннис видит два типа воли: сущностную и избирательную. «Все виды связанности, в которых преобладает сущностная воля, я называю общностью, а все те, которые формируются посредством избирательной воли или существенно ею обусловлены, - обществом…»[[6]](#footnote-6) Первый тип больше относится к инстинктивной модели поведения человека, обращается к его бессознательному. Например, сущностные отношения лежат в основе нашего осознания семейного родства, формируют наши ожидания по поводу взаимовыручки, бессознательное доверие к членам семьи. Избирательный тип воли подключается во время нашего общения с чужими, незнакомыми людьми, когда мы вынуждены строить свои отношения с ними посредством договоренностей, компенсируя отсутствие доверия. Таким образом, оба типа отношений не взаимоисключают друг друга. Считается, что общность это то, на чем базируется общество, причем последнее не сможет существовать без первого.

В психологическом направлении социологии также нельзя не отметить Ч. Кули[[7]](#footnote-7), теории которого о зеркальном «Я» предопределили развитие социальной психологии и социологии малых групп. Согласно его концепции у человека существует внешнее проявление личности, то есть то, каким его видят другие люди в зависимости от исполняемой социальной роли в тот или иной момент. Его зеркальное «Я» может быть любящим отцом в семье, трудолюбивым сотрудником на работе, вежливым покупателем в магазине и т. д.

Хотелось бы еще выделить такого социолога как Г. Лебон, произведениями которого зачитывались такие видные деятели как Т. Рузвельт, В. И. Ленин, З. Фрейд, А. Гитлер и многие другие. В книге «Психология социализма», датируемой 1908 годом, Г. Лебон утверждал, что «стремление к солидарности, т.е. к объединению однородных интересов, столь заметное во всем, быть может, представляет собой самое определенное из новых социальных течений и по всей вероятности одно из тех, которые окажут наибольшее влияние на наше развитие»[[8]](#footnote-8). Размышляя также о противостоянии хозяев предприятий и рабочих, социолог выдвинул идею о том, что примирить и объединить эти две конфликтующие стороны смогут не активно создаваемые в то время синдикаты, а именно установление большего взаимопонимания между этими классами. Достигнуть его возможно только при условии, что «рабочий, относящийся теперь к хозяину враждебно, поймет в конце концов, что интересы хозяев заводов и работающих на них однородны, и что как первые, так и последние повинуются общим господам: покупателям и экономическим законам, единственным действительным регуляторам заработной платы»[[9]](#footnote-9). Здесь как раз можно проследить некую отсылку к целерациональному поведению М. Вебера.

В 30-х годах XX века в социологии организаций возникает направление теории «человеческих отношений», противопоставляющая себя «классической» теории организаций, которая представляла собой преимущественно авторитарный взгляд на регуляцию организационного поведения работников. Так Ф. Тейлор, относящийся ко второму направлению, исходил из представлений о работниках как о ленивых людях, при любой возможности избегающих работы, также из представлений о том, что люди не желают излишней ответственности, которую по его мнению следует минимизировать. Сделать это поможет увеличение полномочий административного аппарата: «Администрация берет на себя все те отрасли труда, для которых она является лучше приспособленной, чем рабочие, тогда как в прошедшем почти весь труд целиком и большая часть ответственности были возложены на рабочих»[[10]](#footnote-10). Теория же «человеческих отношений», еще названная ее приверженцем Д. Макгрегором как «Теория Y», «концентрировалась на создании среды, благоприятствующей возникновению преданности организационным целям и предоставляющей возможность для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при их достижении»[[11]](#footnote-11). Таким образом, если первый подход базировался больше на укреплении организационной дисциплины и стандартизации управления трудового процесса, то второй подход уделял внимание непосредственно социально-психологическому климату внутри трудовых коллективов, старался снизить ощущение угнетенности у работников вследствие осознания ими беспомощности перед огромными бюрократическими аппаратами, возвышающимися над ними. Э. Майо в ходе проведения им исследования на одном из предприятий электротехнической компании «Вестерн Электрик» установил, что на производительность труда в большей степени влияют не технико-экономические факторы, а именно социально-психологические. Так было открыто существование неформальных способов контроля и давления в трудовых коллективах. После ряда экспериментов, известных также под общим названием «Хотторнский эксперимент», социологическая мысль стала развиваться в рамках теории «человеческих отношений», исследователи которой придерживались понимания несовместимости человеческой природы с иерархией подчиненности и детальной формализацией организационных процессов. Например, А. Маслоу разработал всем известную пирамиду потребностей, изучение который помогает лучше понять особенности трудового коллектива и отношений в нем за счет учета неудовлетворенных потребностей работников, которые по А. Маслоу и управляют человеком. «Терапевт, столкнувшись с цингой или пеллагрой, рассуждает о роли витаминов, с тем же правом психолог говорит о ценностях. Следуя этой аналогии, можно сказать, что главной движущей силой здорового человека является потребность в развитии и полной актуализации заложенных в нем способностей»[[12]](#footnote-12). На основе концепции А. Маслоу была выдвинута двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Так, последний выделял факторы актуализации (или мотиваторы) и факторы атмосферы (или гигиенические факторы). Первые факторы включают в себя то, что связано непосредственно с содержанием трудового процесса: достижением успеха, признанием заслуг, служебным продвижением, интересом к работе, ответственностью и возможностью роста. А вторые состоят из физических условий труда, технико-организационной структуры предприятия, формы материального вознаграждения, политики администрации, социально-психологического климата. «Так, высшие потребности Маслоу – престижные и духовные – совпадают с шестью мотиваторами Херцберга, а низшие – физиологические, экзистенциальные и социальные – соответствуют гигиеническим факторам, выделенным им»[[13]](#footnote-13). Получается, что социально-психологический климат, частью которого может являться и сплоченность коллектива, по Херцбергу относится к гигиеническим, а в переводе на пирамиду Маслоу – к базовым потребностям любого человека.

Еще одним крупным представителем, занимающимся внутригрупповыми отношениями, в социологии является Дж. Морено[[14]](#footnote-14). Этот ученый стал основателем социограммы. Строилась она на основе опросов, в которых каждому члену какой-либо группы предлагалось раскрыть свое отношение к остальным. Для этого человеку выдавался листок с перечнем имен его знакомых по группе. Таким образом, легко определялось наличие формального и неформального лидерства, объем симпатий и антипатий, их переплетения, опираясь на которые можно дать хорошие рекомендации, например, по более грамотному распределению трудовых обязанностей внутри группы. Однако большим минусом этой методики по сей день остается отсутствие анонимности, что затрудняет получение исследователем по-настоящему достоверных данных.

Рассуждая о внутригрупповых взаимодействиях нельзя не упомянуть К. Левина[[15]](#footnote-15), который основной период своей жизненной активности посвятил изучению групповой динамики. В соответствии с жизненным опытом К. Левина, связанным с проживанием в Германии в предвоенное время, и в соответствии с дальнейшими экспериментами и наблюдениями выяснилось, что самые значимые перемены в поведении индивида происходят под давлением его ближайшего окружения. То есть человек, который принадлежит к какой-либо группе, охотнее будет меняться вместе с этой группой, несмотря на то, что, конечно же, природа наделяет всех уникальным набором способностей и предрасположенностей. Практическая польза его исследований реализовалась в помощи правительству США, когда последним в кризисные времена требовалось изменять некоторые привычки и потребительское поведение своих граждан.

Такой ученый, как М. Крозье, видел главными участниками процесса управления в компании социальных акторов, другими словами, работников и начальников. И первая группа акторов, и вторая постоянно борются за ресурс власти, управление той или иной сложившейся ситуацией. Чтобы осуществлять поставленную цель, акторы прибегают к коллективному действию, «возможным функциональным действиям, которые совершаются с целью объединения с коллегами, мобилизации коллективной солидарности и имеют два аспекта: наступательный и оборонительный. Поведение акторов активно, прямо или опосредованно направлено на расширение своего поля свободы, то есть своей способности действовать»[[16]](#footnote-16). Так, формирование сплоченности можно изучать и в ключе теории М. Крозье, где основным фактором сплочения людей служит антагонизм между группами.

Огромную работу в данном направлении совершил Ю. Хабермас, который для моей дипломной работы интересен как автор теории коммуникативного действия. Ю. Хабермас тщательно проанализировал работы большинства классиков социологической мысли и разработал свою теорию, свое видение социальной реальности. Если не вдаваться в подробности, то его концепция основана на понимании языка, без которого ни одно коммуникативное действие не может быть совершено. «Коммуникативное действие – это действие, ориентированное на достижение взаимопонимания и согласия; соотнесение ожиданий происходит на всех трех уровнях общественных интересов (знание, норма, интенция)»[[17]](#footnote-17). Это говорит о том, что такое явление как сплоченность вполне может рассматриваться через призму коммуникативных особенностей взаимодействия между работниками.

Показательным является труд Ф. Зимбардо «Эффект Люцифера». В этой книге ученый подробно расписывает подготовку, результаты и сам процесс проведения знаменитого Стенфордского тюремного эксперимента. В теории Ф. Зимбардо решающими факторами объединения людей являются общие ситуация, полномочия, позиция по отношению к другим субъектам взаимодействия, поставленным в определенные временные и контекстуальные рамки. Идея провести такой эксперимент возникла у ученого в связи с прогремевшим на всю страну инцидентом в тюрьме Абу-Грейб, в которой произошло злоупотребление американскими военными своими полномочиями по отношению к иракским заключенным. Пресса и общественное мнение были склонны обвинять во всем именно этих военных, служащих. Президент утверждал, что это «ложка дегтя» в «бочке меда» военной структуры США. Одна Ф. Зимбардо считает иначе: все дело в системе, которая позволяет воспроизводить данные случаи. Он отрицает общепринятую точку зрения, в соответствии с которой индивидуальные, психофизиологические данные способны задать человеку предрасположенность к заведомо плохому поведению или хорошему. «Надеюсь, наглядные примеры и подтверждающие их теоретические данные, приведенные в этой книге, помогут вам избежать фундаментальной ошибки атрибуции – склонности считать основным источником действий человека его внутренние качества. Мы добавили к этому потребность признавать власть ситуации, а также поведенческие «подмостки», обеспеченные Системой, создающей и поддерживающей социальный контекст»[[18]](#footnote-18). Так, получается, что не наше поведение конструирует ситуацию, а сама ситуация подстраивает нас под себя. В связи с этим сразу приходит на ум концепция фреймов И. Гофмана, которую хорошо проиллюстрировал Вахштайн в своей статье примером про некоего Джо, решение которого поливать бобы не из лейки, как это принято для фрейма «поливать бобы», «а, скажем, из водяного пистолета (наделив его соответствующим значением и функциями, в соответствии с допущениями символического интеракционизма)»[[19]](#footnote-19), сделает так, что «наблюдающие эту ситуацию соседи применили бы к ней совсем иную схему интерпретации и вполне могли бы вызвать соответствующих фрейму специалистов»[[20]](#footnote-20).

В своем пособии по социальной психологии Д. Майерс[[21]](#footnote-21) затрагивает такой механизм формирования сплоченности как групповое давление, которое способно подчинять индивида группе, когда возникает конфликт между интересами отдельной личности и интересами группы. Также им было выделено конформное поведение, как показатель степени подчинения индивида групповому давлению. Ученые М. Дойч и Г. Джерард проводили специальные исследования по выявлению конформного поведения. В результате их научных поисков оказалось, что групповое давление бывает двух типов: нормативным и информационным. Первый тип давления означает, что «давление оказывает большинство и его мнение воспринимается членом группы как норма»[[22]](#footnote-22). А второй тип давления осуществляется со стороны меньшинств, заставляя члена группы рассматривать это мнение как информацию, на основе которой следует сделать вывод после ее анализа.

Практически все теоретики, так или иначе затрагивающие вопрос социальной сплоченности говорят о схожести людей между собой, только каждая концепция выделяет схожесть по разным критерием. В связи с этим нельзя не затронуть вопрос о гомофильности, термине, которым в социологии обозначает «тяготение к подобному»[[23]](#footnote-23). Иногда люди объединяются не только в силу изначально уже данной схожести социально-демографических характеристик, ценностей, взглядов и т. д., но и в процессе совместной работы. «Это связано с тем, что человек в процессе осмысления реальности сравнивает свои взгляды, свое поведение с взглядами и поведением других людей, занимающих схожие позиции в обществе»[[24]](#footnote-24). Однако не стоит забывать о некоем двойственном эффекте гомофилии: объединяя людей со схожими характеристиками, она отделяет от коллектива тех, кто имеет с ним мало общего. И это, несомненно, может плохо повлиять на сплоченность всего отдела или подразделения в целом.

Понимая необходимость поддержания социальной сплоченности в трудовых коллективах, все больше руководителей в наше время стало использовать методику командообразования, или тимбилдинга. Данный подход предлагает уже готовые практики построения сплоченной команды из трудового коллектива часто посредством организации совместного времяпрепровождения коллег за стенами предприятия или особенных условий на рабочих местах. В 1977 году видный американский исследователь и практик в области организационного развития, Уильям Дайер (William Dyer) написал первую книгу, посвященную тимбилдингу. В США считается, что это была первая современная работа по тимбилдингу, в которой были обозначены границы этого феномена. Впоследствии вышло несколько переизданий первой книги. «Другая книга этого же автора начинается словами о том, что трудно представить, как много компаний во всем мире формулируют в своих слоганах, корпоративных ценностях и миссиях утверждения про приоритетную роль команды и командной работы и как мало из них реализуют утверждения в действительности»[[25]](#footnote-25).

## 1.2 Российский опыт

В России активно изучать трудовые коллективы начали в период существования СССР. В 1950-х - 1970-х годах отечественные ученые стали проявлять усиленный интерес к таким экономическим объектам, как труд, производство, свободное время рабочих. Наиболее крупным изучением характера труда на московских предприятиях занимались Г. В. Осипов, А. А. Заворыкин и И. И. Чангли, являвшиеся на тот момент сотрудниками сектора социологических исследований Института философии Академии Наук СССР. Немалый вклад в развитие экономической социологии привнесла работа А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова «Человек и его работа», основной целью которой было рассмотреть тенденцию «превращения труда в первую жизненную потребность человека»[[26]](#footnote-26) с учетом обусловленности этого процесса «функциональным содержанием труда и особенностями личности рабочего, занятого в промышленности»[[27]](#footnote-27). В дальнейшем этот труд побудил Л. А. Гордона и Э. Клопова заняться разработкой собственного проекта «Человек после работы», где основное внимание уделяется уже досугу и социальным проблемам рабочих больших городов, особенностям времяпрепровождения различных социально-демографических, культурных, материально-имущественных групп. Пусть даже в рамках экономической социологии, но первый вклад в рассмотрение трудовых коллективов был сделан в этот период времени.

Представители отечественной социальной психологии также внесли большой вклад в изучение малых групп. По мнению О. Н. Красновой[[28]](#footnote-28) важно изучать степень сплоченности мнений, оценок, установок и позиций трудового коллектива, а также степень совпадения установок всех членов группы по отношению к объектам, наиболее значимых для них. Например, к руководству. Более того, любая группа становится социально зрелой именно тогда, когда она обретает и создает свои собственные интересы, ценности, нормы, цели и задачи деятельности. Р. Л. Кричевский уделяет внимание рассмотрению модели принятия решений, принятых в трудовом коллективе. «При переходе от совместно индивидуальной модели (каждый член группы отдельно от других выполняет свою часть общей задачи) к совместно взаимодействующей возрастают положительные проявления межличностного общения, выражаемые позитивными речевыми реакциями партнеров, кооперативными действиями членов группы, растущим чувством причастности к общему делу»[[29]](#footnote-29).

Основательным изучением российских предприятий занимались Е. Л. Шершнева и Ю. Фельдхофф в конце 90-х. Их интересовала культура труда в организациях, которые претерпели значительные изменения, находились, можно так сказать, в состоянии аномии по Э. Дюркгейму, в связи с недавним крахом СССР и установлением тогда новых для всех рыночных отношений. В своем исследовании они уделили особое внимание неформальным отношениях на предприятиях и их неформальным структурам. В основном в то время сохранился патерналистский тип отношений между организацией и ее работниками. Основными характеристиками трудовых коллективов являлись неформальные отношения, которые «возникают не от случая к случаю, а носят постоянный, устойчивый и эмоциональный характер. Рабочая группа представляет собой общность, с которой работники склонны себя отождествлять. Основой формирования рабочих групп не является свободный выбор, индивиды не объединяются избирательно, следуя лишь взаимной симпатии или общности интересов»[[30]](#footnote-30). Исследователи подчеркнули, что данные характеристики - существование потребности в принадлежности к рабочей группе и в тесных межличностных контактах – не свойственны всем работникам индустриального сектора в целом. В аргументации данного положения Е. Л. Шершнева и Ю. Фельдхофф обращаются к западным исследованиям рабочей среды. Оказывается, на Западе существовала совершенно иная ситуация. Так, «Р. Дьюбин, выявляя основные жизненные интересы 1200 промышленных рабочих, обнаружил, что лишь 9 % рабочих предпочитали участвовать в неформальных группах, связанных с работой»[[31]](#footnote-31). Или «современный рабочий, вообще говоря, не приходит на фабрику жаждущим любви и принадлежности к какой-то группе»[[32]](#footnote-32). Все это говорит о том, что в России существует собственный, особый тип формирования трудовых коллективов, который как раз способен в принципе быть сплоченным, или подразумевать возможность образования сплоченности. Данное исследование заставляет сделать важное умозаключение, что изучение сплоченности как феномена, возможно, применимо только к российской действительности.

Различные исследования социальной солидарности показывают, что разная солидарность присуща различным профессиональным группам. [[33]](#footnote-33) «В результате выявлена наибольшая рефлексивная солидарность близких по социальному положению групп: предпринимателей и фермеров, бюджетников и безработных (в большинстве своем бывшие бюджетники)»[[34]](#footnote-34).

В организациях коммерческого типа чаще всего отмечается большая инициативность работников. По мнению ряда авторов, предпринимательство предполагает наличие у людей особого образа мышления, поведенческого стиля. Вполне возможно, что человек, являющийся наемным работником в коммерческой компании, имеет схожие с предпринимателем ценности. Так, предприниматель может проявляться «как в любом индивидууме, занятом процессом предпринимательства, так и в целых коллективах. Пока индивидуум или коллектив ведут инновационное воспроизводство, используя свои инновационные и рисковые способности с целью получения предпринимательского дохода, они являются предпринимателями»[[35]](#footnote-35). Таким образом, в коммерческой среде можно говорить о хорошем потенциале развития сплоченности коллектива, так как происходит объединение схожих в некотором плане людей. Более того, существует небезосновательное противопоставление стилей государственного, классического управления и корпоративного, используемого как раз в коммерческом секторе. Довольно большое количество ученых-исследователей предлагает свои концепции противопоставлений в этой области. Одна из них – это градация переменных при различных видах управления, где дисциплине в классическом управлении противопоставляется самореализация в корпоративном, соответственно принципу «каждый сам по себе» в первом типе управления - команда во втором, формализм инициативе, а зависимость самостоятельности[[36]](#footnote-36).

Чаще всего именно в коммерческих организациях уделяется внимание управленческой культуре компании, которую стараются ориентировать на формирование атмосферы доверия, на привлечение всех работников к общему делу, опираясь на рациональное представление об уровне их квалификации, профессионализма, каких-либо личных качеств, сильных сторон характера и т. д. Обычно именно у коммерческой организации есть на это ресурсы и своя мотивация. В связи с этим можно выделить лидерство руководства как особенность во взаимодействии внутри коллектива среди организаций данного типа. Лидер и руководитель – по сути это две различные социальные роли. «Для руководителя достаточно было давать указания, контролировать их исполнение и оценить полученный итоговый результат. Лидер должен, руководствуясь в основном моральными принципами и свойствами своей личности, повести за собой сотрудников, убедить их в правильности тех или иных действий, обеспечить их лояльность и сопротивляемость возможным трудностям, сплотить их вокруг себя»[[37]](#footnote-37). В отличие от коммерческой организации, в государственной у руководителя нет особой мотивации сочетать в себе вторую социальную роль. Ведь их прибыль в основном не зависит от кооперации сотрудников, у них нет в большинстве своем жестких сроков исполнения работы, от скорости и качества исполнения которых зависит их репутация.

Также ряд исследований показывает, что в государственных учреждениях у сотрудников по большей части отсутствуют какие-либо определенные представления об общих корпоративных ценностях. Возможно, это происходит как раз из-за отсутствия должного внимания к данному вопросу со стороны высших руководящих звеньев и ресурсов, как упоминалось выше, отсюда и материальное вознаграждение как основной, если не единственный, фактор мотивации работников. «В <государственных> корпорациях типичными являются активный поиск виновных в случаях срывов и неудач и восприятие конфликтов как угрозы стабильности и помеху в работе»[[38]](#footnote-38).

Однако существуют исследования, опровергающие влияние форм собственности на такие показатели как интерес, мотивация, ответственность, инициативность работников. Е. А. Фогель приводит результаты исследования бюджетных и внебюджетных организаций на предмет макротрудовой практики, под которой он понимает «интегральный показатель отношения к работе и организации»[[39]](#footnote-39). Его исследование показало, что работники бюджетных организаций «выказывают более высокую степень готовности лично влиять на ситуации»[[40]](#footnote-40).

Достаточно распространена методика А. В. Петровского[[41]](#footnote-41), которая была создана в соответствии со стратометрической концепцией групповой активности. В ней сплоченность понимается как ценностно-ориентационное единство коллектива, и оно в основном направлено только на объекты, существенно значимые для группы, а именно на лидера или руководителя. В опросе по данной методике респондентам предлагается составить перечень из положительных и отрицательных качеств формального лидера или проранжировать готовые качества в соответствии со степенью их значимости для отвечающего. Согласно А. В. Петровскому, такой подход позволит выявить групповое мнение, которое и станет индикатором степени сплочения. Критика подхода состоит в том, что А. В. Петровский сузил свое понимание сплоченности только до ценностно-ориентационного единства и положил в его основу только общность установок по отношению к руководству. Более того, выявление частотности выбора того или иного прилагательного при составлении портрета идеального формального лидера создает слишком большую вероятность возникновения социально желательных ответов. К тому же этот портрет будет лишь теоретическим, идеализированным представлением, не имеющим ничего общего с реальной действительностью, с оценкой именно того человека, у которого работники находятся в подчинении. Поэтому при исследовании сплоченности было решено оставить подход А. В. Петровского к пониманию базиса изучаемого явления, но не использовать его методику.

Автор дипломной работы будет руководствоваться определением сплоченности, взятым из современного Большого словаря по социологии, где говорится, что сплоченность – это «степень интеграции группы, включающая уровень единства ценностных ориентаций, прочности межличностных взаимоотношений и согласованности поведения членов группы в основных сферах деятельности»[[42]](#footnote-42). Из этого следует заключить, что основой сплоченности считается и сходство ценностей, и эмоциональная привлекательность, и степень доверия, сработанности специалистов. Безусловно, основной упор делается на ценностные ориентации как базис формирования сплоченности: общие культурные ценности, несомненно, могут быть важной силой притяжения людей и об этом будет подробнее говориться в следующем параграфе, но при этом не стоит забывать и о компонентах эмоциональной привлекательности вместе с согласованностью поведения членов группы. Так, в основе определения лежат три основных, наиболее ярко выраженных в научной мысли понимания сплоченности: как степени общности ценностей группы, как степени эмоциональной привязанности и как согласованность поведения членов группы.

## 1.3 Концепция культурного капитала П. Бурдье в исследовании сплоченности

Приступая к подробному рассмотрению данной концепции, стоит отметить, что она относится к социально-сетевому анализу в социологии, что представляет относительно новую ветвь развития социологической мысли по сравнению с классическим периодом. Так, теории, принадлежащие к социально-сетевому анализу в социологии, базируются на представлении о формировании социального пространства посредством таких гибких инструментов, как сети социальных взаимодействий. Тогда как классический подход считает, что положение человека в социальном пространстве предопределено, например, его социально-демографическими характеристиками. Так, социологи с классическим подходом сразу могут сказать, что людям 40-ка лет и старше свойственно занимать больше руководящих постов в силу их возраста и опыта. А социологи, принадлежащие к социально-сетевому подходу, скажут, что люди, независимо от возраста, занимают руководящие посты в силу большого накопленного социального капитала: полезных знакомств и контактов, которые они сумели приобрести. По убеждению автора дипломной работы трудовой коллектив – это тоже своего рода часть социального капитала человека. Однако при этом не стоит полностью исключать значение социально-демографических факторов из исследования, так как изучение культурных предпочтений предполагает допущение об их изменении с течением жизни для каждого человека. Это нельзя упускать из виду в процессе интерпретации полученных результатов.

В рамках выпускной квалификационной работы подразумевается, что ядром формирования сплоченности трудовых коллективов являются сходные культурные предпочтения, социализация, воспитание родителей, образование, другими словами – общий культурный капитал. Логично полагать, что индивиды притягиваются друг к другу на неформальном уровне в рамках коллектива на основе наличия общих тем для разговора и других видов взаимодействия, которые и формируются прошлым любого человека. По мнению автора этой дипломной работы, сходное культурное прошлое играет ключевую роль в создании притяжения между индивидами, поэтому подходящей теоретической основой, безусловно, здесь является культурный капитал П. Бурдье.

Согласно этому социологу существует несколько видов капитала у каждого человека: экономический, культурный и социальный капиталы[[43]](#footnote-43). Также он еще добавляет символический капитал к этим основным видам, но в рамках дипломной работы на нем, как и на экономическом капитале, внимания заостряться не будет.

Социальный капитал «представляет собой совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью [durable networks] более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания – иными словами, с членством в группе»[[44]](#footnote-44). Так, получается, что группа, к которой принадлежит человек, может наделять его так называемой «репутацией», с помощью которой делается возможным представительство перед внешним миром от имени всей группы. Объём социального капитала можно измерить посредством количества социальных связей, которыми обладает индивид и которые может при необходимости мобилизовать для себя. Также П. Бурдье подчеркивает, что следует уделять внимание и тем, кто входит в круг социальных связей индивида, оценке экономического, культурного и символического капитала этих людей. Ведь установление социальных связей тем продуктивнее, чем больше они смогут принести пользы, причем имеется в виду не только материальная прибыль, но и символическая прибыль от членства в той или иной группе избранных. И принадлежность к той или иной группе не должна восприниматься как естественная или социальная данность: она является продуктом постоянной деятельности человека по утверждению своих прав на членство. «Иными словами, сеть отношений является продуктом инвестиционных стратегий – индивидуальных или коллективных, сознательно или бессознательно нацеленных на установление или воспроизводство социальных отношений»[[45]](#footnote-45). Бывает и так, что социальный капитал передается по наследству. В этом случае человеку не надо тратить много усилий на установление социальной связи, а только на поддержание. Еще социальная группа с определенным объемом социального капитала может делегировать некоторые полномочия по представительству одному из ее членов. Однако тут стоит не забывать о таком возможном повороте событий, как хищение всего социального капитала одним человеком или кругом лиц. Тогда происходит так, что у других один человек или совокупность лиц начинают ассоциироваться напрямую со всей группой, которую они представляют. В этом плане очень показателен пример из литературы, который приводит сам П. Бурдье: «метонимия, связывающая знать с ее группой четко прослеживается, когда Шекспир называет Клеопатру «Египтом», короля Франции – «Францией», а Расин называет Пирра «Эпиром»[[46]](#footnote-46).

Культурный капитал мыслится французским социологом в трех состояниях: инкорпорированном, объективированном и институционализированном. Поочередно рассматривая все три состояния, можно прийти к выводу, что культурный капитал – это то, что усваивалось человеком на протяжении жизни вместе с воспитанием, с влиянием окружающей среды, другими словами – с социализацией, и отображается в вещах, которые окружают человека, в навыках и компетенциях, некоторые из которых могут быть даже официально закреплены, и во вкусе со стилем жизни и различными убеждениями.

Главным свойством инкорпорированного культурного капитала является то, что он приобретается каждым человеком лично, его совсем нельзя делегировать, однако можно передать по наследству, но и это очень скрытый механизм, по мнению П. Бурдье, чтобы его можно было как-то операционализировать. Обычно это знания, которые осваиваются нами на всем протяжении жизни, их тип и характер. Семья может повлиять на формирование этой формы капитала, если она свободна от экономической необходимости и может с раннего возраста заниматься передачей культурного капитала детям. Тем не менее, П. Бурдье уверен, что в семьях с уже имеющимся мощным культурным капиталом намеренно передавать его детям не приходится: всё происходит само посредством скрытого механизма, суть работы которого он в своей работе не раскрывает. Еще важной чертой культурного капитала в его инкорпорированном состоянии является то, что его нельзя передать кому-то другому посредством обмена. Инкорпорированный культурный капитал возможно продать разве что вместе с самим человеком.

Объективированный культурный капитал главным образом отличается от инкорпорированного тем, что он имеет материальное воплощение и соответственно, подлежит непосредственному обмену. Это объекты культуры и искусства, которые отражают вкусы и пристрастия того или иного индивида или его семьи: картины, книги, фамильные ценности, статуи, сервизы и т.д. Их очень легко приметить в любом доме.

Институционализированная форма культурного капитала тоже довольно легко идентифицируется при анализе индивида. У П. Бурдье эта форма тесно связана с академической квалификацией. Можно сказать, что это знания и навыки, закрепленные официально за индивидом, признанные в социальной системе показателем тех или иных социально важных характеристик человека. Благодаря институциональной форме людей становится проще сравнивать между собой по уровню культурного капитала.

Согласно П. Бурдье все выделенные капиталы обладают способностью к конвертации. Так как экономический капитал образует основу всех других типов капитала, то с помощью него индивидам легче всего добиться необходимых товаров и услуг. Однако некоторые экономические выгоды могут быть достигнуты только посредством конвертации из других капиталов, «предполагают гораздо более тонкую экономику времени»[[47]](#footnote-47). Например, установление долгосрочных социальных связей требует порой больше времени, чем накопление материальных благ для приобретения того или иного желанного продукта или услуги. Тем не менее, следует учитывать то, что конвертация из социального в экономический капитал, в свою очередь, парадоксально, может повлечь убыль в последнем: это всевозможные неоплачиваемые затраты внимания, времени, на различные подарки. Также наращивание культурного капитала во многом зависит от состояния экономического. В любом случае, любые затраты окупаются при удачном «вложении», и расширение одного вида капитала неминуемо будет вести к увеличению других. Как пишет экономический социолог В. Радаев, также анализирующий труды П. Бурдье: «поистине, капитал тянется к капиталу»[[48]](#footnote-48).

В. Радаев расширяет концепцию П. Бурдье, добавляя к экономическому, социальному, культурному и символическому капиталам физический, человеческий, административный и политический. Более того, если П. Бурдье пишет, что социальный капитал может существовать только в форме символического или/и материального обмена, то по В. Радаеву социальный капитал может быть также представлен в трех состояниях, которые выделил П. Бурдье. Согласно таблице, приведенной в его статье (см. Приложение № 1), инкорпорированное состояние социального капитала – это «соблюдение обязательств без санкций, доверие»[[49]](#footnote-49), объективированное – сетевые связи, а институциональное – социальные круги или списки контактов. Социальный капитал, как и остальные виды, может конвертироваться в другие и, в конечном итоге, сводиться к экономическому. В рамках данной дипломной работы важно заострить внимание на конвертации именно культурного капитала в социальный. Важность взаимовлияния этих двух видов капиталов подчеркивают и П. Бурдье, и В. В. Радаев. У французского социолога можно обнаружить: социальный капитал «никогда не остается полностью независимым от <экономического и культурного> форм капитала, поскольку обмены, порождающие взаимное признание, предполагают подтверждение некоторого минимума объективной однородности»[[50]](#footnote-50). По мнению автора дипломной работы, культурный капитал играет большую роль для установления однородности в рамках трудового коллектива, чем экономический, так как все работники выступают друг перед другом как представители одного и того же экономического сектора, как люди, избравшие один и тот же путь и способ заработка, в этом плане их уже можно считать более менее однородными. А вот культурное соответствие друг другу как раз и является почвой формирования настоящей сплоченности. «Накопление культурного капитала способствует различению индивидов и групп, среди которых как бы «автоматически» распознаются выходцы из благородных или обычных семей, земляки или чужаки, проводится деление на «мы» и «они». В итоге обладание такого рода капиталом позволяет вступать в успешную коммуникацию, встраиваться в отношения со знакомыми и незнакомыми людьми»[[51]](#footnote-51). Так, у В. Радаева можно увидеть однозначное подтверждение предположения о взаимовлиянии двух видов капитала.

Таким образом, опираясь на рассмотренную теоретическую концепцию культурного и социального капиталов, можно утверждать, что на формирование хорошего социального капитала в виде сплоченного трудового коллектива значительно способен повлиять уровень культурного капитала каждого работника.

# ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ КОММЕРЧЕСКОЙ И БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРЕДМЕТ СПЛОЧЕННОСТИ

## 2.1 Кейс-стади как методология социологического исследования

Так как исследование носит сравнительный характер, предполагая также сравнительный анализ, то следует обратиться к сравнительной социологии для определения значения и сути понятия «кейс-стади».

Считается, что родителем отдельной и, можно сказать, первой ветви исследований в сравнительной социологии является Э. Дюркгейм, однако при этом утверждавший, что «сравнительная социология не является особой отраслью социологии; это сама социология, поскольку она перестает быть чисто описательной и стремится объяснять факты»[[52]](#footnote-52). Таким образом, Э. Дюркгейм полагал, что для социологии очень важно изучать социальные факты и пытаться объяснять их причины и взаимосвязи с другими явлениями, а не заниматься описаниями. Ч. Рагин и Д. Зарет в статье «Теория и метод в сравнительных исследованиях: две стратегии»[[53]](#footnote-53) относят Э. Дюркгейма к родоначальникам количественной стратегии в сравнительных исследованиях. Эта стратегия заключается в четком разделении объекта и предмета исследования, призвана изучать взаимосвязь внутренних причин социального явления, причем одному следствию всегда должна соответствовать лишь одна причина.

Другой стратегией исследования является подход, основателем которого принято считать Макса Вебера. Эта стратегия называется качественной. По мнению Вебера, начинать исследование надо с конструирования идеальных типов поведения в том или ином интересующем исследователя аспекте, а затем как бы накладывает их на исторические процессы и структуры. Таким образом, объект неотделим от предмета, как это можно наблюдать у Э. Дюркгейма. Также важным отличием качественного подхода следует обозначить тип объяснения данных, которые чаще всего в рамках качественной стратегии получаются не количественными, а описательными. Объяснение должно заключать в себе не приведение наличия какой-либо функциональной связи между переменными, а анализ всего спектра переменных, исторический поиск уникального набора причин, характеризующий становление того или иного социального явления. Поэтому можно сказать, что данный тип объяснения носит генетический характер, он нацелен не на выявление одной причины для одного следствия, а на спектр причин для спектра следствий для конкретно изучаемого случая. Таким образом, методология кейс-стади относится ко второму виду исследовательской стратегии в сравнительной социологии.

Сейчас современное социологическое сообщество допускает применение методологии кейс-стади в ситуации, когда необходимо провести пилотажное исследование с целью изучения неизвестной ситуации или явления или когда доступ к сбору более широкого объема данных затруднен, ограничен. Поэтому берутся единичные представители изучаемой совокупности, достаточно однородные по ряду большинства параметров и различные в какой-то одной ключевой интересующей исследователя характеристике, рассматриваются, анализируются и затем сравниваются между собой. В данной работе такой ключевой характеристикой является тип изучаемой организации, при этом сохраняется приблизительно равное количество работников в трудовых коллективах (5 и 6 человек), состав трудовых коллективов также достаточно однороден по полу и возрасту и у обеих групп схожий вид рабочей деятельности – офисный, интеллектуальный.

Также изучая различные ресурсы о методологии кейс-стади можно увидеть, что многие социологи отмечают, что для проведения хорошего исследования необходимо «окунуться» в атмосферу кейса, начать наблюдение, изучать его и описывать, и только тогда начать вырабатывать постановку проблемы и инструментарий. При этом возможна постоянная смена подходов к инструментарию и проблемы, внесение изменений на протяжении всего процесса исследования. Автору данной работы ближе всего подход Н. Смелзера, который пишет, что одинаковые измерительные инструменты и подходы могут быть выработаны заранее и использованы в кейсах, когда сравниваемые объекты пригодны для сравнения, «близки» по структуре, виду или другим параметрам. Он приводит пример: политическую активность граждан посредством изучения количества отданных голосов можно сравнивать по странам, но только если в этих странах вообще присутствует такое понятие как «гражданство», электоральные системы, политические структуры и более-менее схожую политическую культуру[[54]](#footnote-54).

Стоит добавить, что современные исследователи затрудняются дать точное определение тому, что принято называть «кейс-стади». Одни ученые считают это методом, другие методологией. По мнению автора данной выпускной квалификационной работы, кейс-стади точно не может являться методом, так как всегда требует использование совокупности других методов и техник, таких как интервью, анкетирование, контент-анализ и прочее. Поэтому кейс-стади в данной работе будет пониматься как методология. Также нет однозначного ответа на вопрос, стоит ли считать кейс-стади подходом, который призван приносить результаты только описательного характера. В основном многие социологи разделяют точку зрения Р. Йина[[55]](#footnote-55), который делит кейс-стали как на описательные, так и на объяснительные. Первые призваны описывать интересующее явление и отвечать на вопрос «как?», а вторые – искать ответ на вопрос «почему?», устанавливать причины и факторы, которые могли бы повлиять на ситуацию.

Таким образом, исследование сплоченности трудовых коллективов в коммерческой и государственной организациях будет проведено с помощью методологии кейс-стади объяснительного характера.

## 2.2 Программа социологического исследования

Основной *целью* данного исследования выступает изучение формирования сплоченности в трудовых коллективах коммерческой и государственной организаций.

*Задачи:*

1. Выявить оценки, установки и позиции трудового коллектива по отношению к руководству
2. Изучить состояния культурного капитала работников
3. Определить степень значимости связей с коллективом для работников
4. Сделать выводы о характере сплочения изучаемых трудовых коллективов по отдельности
5. Сравнить кейсы между собой и сделать выводы
6. Предоставить возможные рекомендации работодателям по повышению сплочения внутри коллективов

*Объектом* в исследованиях будет выступать трудовой коллектив. *Предметом* – сплоченность.

*Характеристика выборки. Обоснование методов исследования*

Так как основная методология исследования – это кейс-стади, то выборка неслучайная, целенаправленная. В исследовании примут участие 6 сотрудников отдела обеспечения сохранности и государственного учета документов областного казенного учреждения «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области». Также 5 сотрудников компании «КомпасЛидера» г. Санкт-Петербурга из отдела маркетинга. Последняя фирма отличается от первой тем, что в ней наличествует большое внимание к организации неформальных встреч: субботников, совместных походов в кино, поездок в интернаты с целью благотворительности, выездов на природу и т.д. Одной из ветвей направления деятельности отдела маркетинга как раз и является формирование лояльности, положительных эмоций от работы в компании посредством повышения мотивации работников к взаимодействию также вне фирмы. Свидетельства активной деятельности ООО «КомпасЛидера» в данном направлении работы со своими человеческими ресурсами можно найти в специально созданной группе ВКонтакте[[56]](#footnote-56) для своих сотрудников, которая, тем не менее, доступна к просмотру и для других пользователей социальной сетью.

Была выбрана методология кейс-стади для сравнения двух отличающихся по типу объектов (трудовые коллективы коммерческой и бюджетной организации) на предмет сплоченности потому, что возможности исследователя для доступа к большему количеству организаций для изучения ограничены. Кейс-стади носит характер объяснительного исследования и призвано ответить на вопрос «почему в одних организациях трудовые коллективы несплоченны, разобщены, а в других нет такой проблемы?»

Основной метод исследования - анкетирование, так как использование таких методов как наблюдение и интервью затруднено в Госархиве из-за ограничения личного доступа исследователя к работникам. Также не представляется возможным проведение исследования с задействованием разных методов для каждой организации: по мнению автора данной работы, для лучшего сравнения необходимы одинаковые по структуре данные. В связи с этим анкетирование было оставлено как самый универсальный для обеих организаций метод. От задействования классической техники социометрии пришлось отказаться: автор работает в ООО «КомпасЛидера», поэтому есть вероятность того, что сотрудники трудового коллектива отдела маркетинга не смогли бы ответить честно на предлагаемые вопросы с указанием имени коллег, боясь нарушения конфиденциальности со стороны исследователя. С целью снизить вероятность фальшивых, неправдивых ответов вопрос был поставлен не по логике «назовите конкретного человека, которому могли бы довериться в решении деловых проблем», а просто указать количество подходящих под эту характеристику людей из предложенного списка с фамилиями (см. Приложение №2).

Второй метод в рамках кейс-стади – это количественный визуальный анализ фотографий рабочих мест работников и помещений, где они трудятся, с помощью программы MAXQDA. Он будет использован для большего подкрепления данных, полученных от вопроса анкеты о субъективной удовлетворённости своим трудовым коллективом. Выбран именно количественный визуальный анализ, а не качественный, потому, что важно будет лишь увидеть присутствие/отсутствие на рабочем месте каких-либо записок, подарков, украшений и их количество, которое говорит о степени связи работника с коллективом. Доказано, что чем больше у работника реализованных возможностей по дизайну своего рабочего места, тем больше удовлетворения они получают от работы и своего окружения[[57]](#footnote-57). Также было отмечено и повышение общей продуктивности.

За *теоретико-методологическую основу* взята концепция культурного капитала П. Бурдье с дополнениями и доработками В. Радаева, причем эта теория считается самой весомой в исследовании в рамках ценностно-ориентационного подхода. В рамках ценностно-ориентационного подхода также используется концепция А. В. Петровского, которая заключает в себе идею о значимости для сплочения оценки руководства. Но предложенная данным ученым методика оценки руководства применяться не будет в силу ее абстрактности, чрезмерной удаленности от конкретного руководителя и большой вероятностью получения социально желательных ответов (подробнее см. Параграф 1.2). Помимо этих теорий для изучения других подходов, а именно факторов эмоциональной привязанности и согласованности будет задействован подход Дж. Морено с элементами его социометрической техники измерения.

*Основная гипотеза исследования:* коллектив компании «КомпасЛидера» окажется сплоченнее, чем ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» в виду наличия в организации специализированной кадровой политики, направленной на укрепление положительных взаимоотношений между работниками.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Понятие | Интерпретация | *Операционализация* |
| Сплоченность | Степень интеграции группы, включающая уровень единства ценностных ориентаций, прочности межличностных взаимоотношений и согласованности поведения членов группы в основных сферах деятельности. | 1. Наличие совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, наиболее значимым для группы (к начальству) 2. Общность состояний культурного капитала (объективированного, инкорпорированного, институционализированного) 3. Степень значимости связей с коллективом для работников |
| Трудовой коллектив | Организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей, которая характеризуется небольшим числом людей | 1) организационное оформление группы, т.е. закрепление за каждым работником определенной профессии, специализации, договорных обязательств  2) работники реализуют схожие производственные цели организации  3) небольшое число людей: от 3 до 10 человек |
| Организация | Большая группа людей, вовлеченных в определенную систему властных отношений | 1) более 20 человек  2) наличие формализованной иерархиии |

Так как сплоченность – ключевое понятие исследования, то его операционализацию необходимо детализировать.

*Более подробная операционализация измерений сплоченности:*

1. Наличие совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к наиболее значимым объектам

* Определение трудовым коллективом стиля руководства начальника (готовый опросник В. П. Захарова)

1. Общность состояний культурного капитала (объективированного, инкорпорированного, институционализированного).

* Объективированное состояние
* Способы проведения досуга. Частота проведения досуга тем
* или иным образом
* Литературные, художественные и визуальные предпочтения
* Наиболее частые темы для общения с близкими людьми
* Инкорпорированное состояние
* Субъективная оценка стремления к пониманию сути того или иного произведения искусства
* Уровень образования родителей
* Место жительства во время обучения в школе
* Субъективная оценка уровня знания иностранных языков
* Субъективная оценка частоты неуверенности в написании, произношении слов русского языка
* Институционализированное состояние
* Закрепленная формально академическая квалификация (достигнутый уровень образования)
* Наличие ученой степени
* Субъективная оценка престижности второй ступени обучения

1. Степень значимости связей с коллективом для работников

* Наличие предметов, украшающих рабочее место сотрудника
* Наличие записок, подарков от других коллег на рабочем месте сотрудника
* Высокая субъективная оценка удовлетворенности своим трудовым коллективом
* Деловые вопросы каждый отдельный сотрудник может решать с большим количеством человек из группы
* Сотрудники могут поддерживать отношения в неформальной обстановке, вне работы, с коллегами
* Высокая субъективная оценка принадлежности к группе
* Высокая субъективная оценка уникальности, незаменимости коллектива

На основе операционализации была составлена анкета (см. Приложение №2), включающая все 3 основных параметра измерения сплоченности.

## 2.3 ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области». Результаты исследования

Специалисты отдела обеспечения сохранности и государственного учета документов выполняют одну из основных функций организации. Они принимают требования на выдачу дел из архивохранилищ, поддерживают нормативные режимы хранения документов, их переплета, ведут учет в базе данных. Работникам этого отдела приходится объединять свои усилия, чтобы организация смогла реализовывать свою ветвь деятельности по работе с населением города, а именно исполнять запросы социально-правового характера с целью обеспечения в основном пенсионных прав граждан[[58]](#footnote-58).

Результаты исследования показали, что трудовой коллектив отдела обеспечения сохранности и государственного учета документов является сплоченным.

Оценки стиля руководства начальника совпали: 5 из 6 человек придерживаются мнения, что стиль управления у начальства коллегиальный, или демократичный (см. Приложение №3).

Уровни культурного капитала у работников тоже совпадают (см. Приложение №4).

Объективированный уровень культурного капитала (вопросы Б1.1, Б1.2, Б1.3, Б1.4, Б1.5) показывает, что основными способами внерабочего времяпрепровождения является просмотр ТВ или видео (4 из 6) и социальные сети (4 из 6), из литературы сотрудники предпочли бы жанр детектива (4 из 6), а из фильмов комедию (4 из 6). Деньги, финансы и заработки (4 из 6) – основное направление разговоров с близкими друзьями, и, следовательно, вполне возможно, со своими коллегами тоже.

Инкорпорированный уровень культурного капитала измерялся вопросами Б.2.1 - Б2.5. Каждый вопрос показал высокую степень схожести взглядов респондентов, кроме последнего вопроса об образовании родителей. У половины опрошенных оба или хотя бы один родитель имеют высшее образование, а у другой половины родители получили среднее специальное или ниже. Тем не менее, остальные 4 вопроса об инкорпорированном уровне культурного капитала показывают схожесть. Субъективная оценка стремления к пониманию сути того или иного произведения искусства показывает, что 4 из 6 опрошенных делают выводы о прочитанной книге или просмотренном фильме сразу же и редко возвращаются к анализу произведения в дальнейшем. Абсолютно все респонденты не владеют английским языком, а сомнения в написании и произношении в русском языке у большинства возникают около 2-х раз в месяц. Также у 4 из 6 сотрудников основной период социализации, а именно школьные годы, прошли в городе Липецке.

Институционализированное состояние культурного капитала выражены в формально закрепленной академической квалификации, а именно в уровне достигнутого образования самого респондента и в субъективной оценке престижности заведения, в котором они получали образование после школы. У всех 6 респондентов высшее образование, но оценка престижности разнится. Тем не менее, в данном блоке наибольшее значение имеет вопрос о социально закрепленном и признанном образовании, выраженном в наличии у человека документа об окончании учебного заведения, поэтому исследователем считается, что институционализированное состояние культурного капитала у изучаемого коллектива тоже совпадает.

Если обратиться к блоку вопросов А1-А6, которые отвечают за степень значимости связей с коллективом для работников, то можно увидеть, что уровень удовлетворенности собственным трудовым коллективом у опрошенных заметно разнится, большинство ответов находится на оценках 3 и 4, при том, что сама организация большинство устраивает на 5 и 4 (см. Приложение №5). Несмотря на не очень высокие оценки удовлетворенности своим трудовым коллективом, работники чувствуют себя частью коллектива и участвуют во многих видах деятельности, также вряд ли бы перешли в другой трудовой коллектив, если бы представилась такая возможность (см. Приложение №6). Досуг основная часть сотрудников готова провести с половиной из своих коллег или даже со всеми. А вот в работе представляется реальным довериться не всем: 3 человека могут довериться половине коллег, 2 только одному и 1 сделал бы важное задание сам, не полагаясь на чужую помощь (см. Приложение №7).

Блок вопросов В1-В3 содержит контрольные вопросы социально-демографического характера (см. Приложение №3). Опыт работы в организации у большинства сотрудников значительный – сосредоточение ответов приходится на полюс шкалы «большой опыт работы»: 2 человека работают от 1 до 3 лет, а 4 человека – больше 3-х лет. Все работники – женщины. Основной возрастной промежуток - от 26 до 30 лет. Остальные работники старше.

Анализ фотографий рабочих мест показывает, что в общем и целом сотрудников устраивает их работа. К сожалению, на фотографиях не удалось обнаружить никаких свидетельств взаимодействия людей между собой, а именно явных подарков или записок друг к другу. Но на многих фотографиях заметны различные украшения рабочих мест: снежинки, фигурки, цветы, картинки на стенах и даже самодельный лягушонок из пластмассовой бутылки (см. Приложение №8 и Приложение №15). Это говорит о том, что работникам нравится находиться на своем рабочем месте и у них появляется желание его украшать, делать приятнее не только себе, но и другим (например, вырезанные снежинки на стене). На двух рабочих местах есть раскраска и вышивка с пяльцами. Такие виды хобби характеризуют их владельцев как людей усидчивых, сосредоточенных, терпеливых.

Таким образом, по всем трем выделенным параметрам сплоченности этот коллектив показал положительные результаты. Некоторые специфические моменты, особенности группы проявились в третьем параметре, отвечающем за степень значимости связей с коллективом для работников. Из семи пунктов для этого параметра обнаружилось четыре, а именно: наличие предметов, украшающих рабочее место (фото); сотрудники могут поддерживать отношения в неформальной обстановке, вне работы, с коллегами (вопрос анкеты А6); высокая субъективная оценка принадлежности к группе (вопрос анкеты А3) и высокая оценка уникальности, незаменимости коллектива (вопрос анкеты А4).

## 2.4 ООО «КомпасЛидера». Результаты исследования

Специалисты отдела маркетинга осуществляют одну из важных деятельностей для компании – представляют фирму на внешнем рынке, формируют её образ для клиентов, и создают внутреннюю корпоративную культуру. Сотрудники находятся в постоянном и тесном взаимодействии друг с другом при выполнении текущих и стратегических задач.

Результаты исследования трудового коллектива отдела маркетинга компании «КомпасЛидера» говорят о несплоченности этой группы.

Отношения к руководителю отдела разделились: 2 человека считают, что стиль его руководства коллегиальный (демократический), еще 2 человека – что попустительский компонент преобладает, а 1 человек – что наполовину коллегиальный и наполовину попустительский стиль (см. Приложение №9).

По состояниям культурного капитала тоже не везде прослеживаются совпадения (см. Приложение №10).

Объективированное состояние культурного капитала для работников оказалось схожим. В основном, чаще всего в свободное от работы время сотрудники общаются в социальных сетях (4 из 5). Литературные пристрастия совпадают в жанре романа (4 из 5) и учебной литературе (4 из 5), литературе по самообразованию. В жанрах кино по предпочтениям преобладает комедия (4 из 5), а основными темами для разговора с близкими являются отпуск и отдых (4 из 5) и работа, профессиональные планы (4 из 5).

В инкорпорированном культурном капитале обнаружились несоответствия. Субъективная оценка стремления к пониманию сути того или иного произведения, а в анкете – это фильма или книги, разнится: только трое из пяти респондентов делают выводы о произведении сразу же и очень редко возвращаются к осмыслению потом. Степень владения английским языком у всех опрошенных совершенно разная. Также процесс начальной социализации, школьные годы у 3 человек прошли в других городах и только у 2 – в Санкт-Петербурге. Несмотря на это, у большинства работников возникают сомнения в собственной грамотности в отношении норм и правил русского языка очень часто – около 3-х раз в месяц и чаще, и образование у обоих родителей для 4 из 5 человек - высшее.

Институционализированное состояние не является общим, ни по каким из параметров. Уровни достигнутого образования у респондентов разные: у 2 сотрудников – высшее образование, еще у 2 – незаконченное высшее, а у 1 одного человека – среднее специальное. Оценка престижности учебного заведения тоже не вполне однородная.

Большинство оценок общей удовлетворенности работой в организации для работников отдела маркетинга, равно как и оценки удовлетворенности своим трудовым коллективом, стремятся к самой высокой отметке на шкале (см. Приложение №11). 4 из 5 человек отметили, что чувствуют себя частью коллектива или участвуют в большинстве видов деятельности. При этом уникальность, незаменимость коллектива оценивается совершенно по-разному: у каждого респондента на этот вопрос был сформирован свой, отличный от остальных, ответ (см. Приложение №12). Ответственное задание большинство разделило бы либо со всеми коллегами, либо с половиной, что является, безусловно, хорошей характеристикой для группы, исполняющей одинаковые производственные задачи (см. Приложение №13). Но вот неформальное общение, досуг за пределами офиса большинство опрошенных готовы разделить не со всеми: 2 респондента отметили, что могут встретиться в свободное от работы время только с одним сотрудником, 1 человек – только с половиной сотрудников, 1 человек – со всеми, кроме одного и лишь для 1 человека представляется возможной такая встреча со всеми (см. Приложение №13).

Блок социально-демографических вопросов показывает достаточную однородность по данным (см. Приложение №9). Основная часть респондентов имеют опыт работы в компании от 1 года и больше. Женский пол превалирует над мужским: 4 женщины и 1 мужчина. По возрасту коллектив оказался молодым, так как всем сотрудникам не более 30 лет.

При рассмотрении фотографий рабочих мест было замечено много украшений в виде фигурок, настенных картинок, наклеек на компьютере, цветов (см. Приложение №14). Надпись «Здесь живет праздник» (см. Приложение №14, Фотография №7) призвана говорить любому входящему в отдел маркетинга о том, что специалисты занимаются проведением корпоративных мероприятий, создают «настроение» для всей компании. На одном рабочем месте можно обнаружить мини-доску с прикрепленными к ней записками от других коллег с добродушными пожеланиями. В общем и целом фотографии подтверждают оценки, поставленные респондентами в вопросе, посвященном удовлетворенности работой в организации. Также возможно, что человеком, у которого рабочее место с записками на мини-доске, была поставлена высокая оценка удовлетворенности своим рабочим коллективом. В любом случае, все эти данные свидетельствуют о высоком уровне лояльности к своей рабочей деятельности и положительным настроем по отношению к коллегам.

Из трех основных параметров сплоченности для данного коллектива обнаружился только один – степень значимости связей с коллективом для работников. Совпадение обнаружено по пяти пунктам этого параметра: наличие предметов, украшающих рабочее место сотрудника (фото), наличие записок, подарков от других коллег на рабочем месте сотрудника (фото), высокая субъективная оценка удовлетворенности своим трудовым коллективом (вопрос анкеты А2), высокая субъективная оценка принадлежности к коллективу (вопрос анкеты А3), деловые вопросы каждый отдельный сотрудник может решать с большим количеством человек из группы (вопрос анкеты А5). Культурный капитал оказался общим только в объективированном состоянии.

## 2.5 Сравнение кейсов. Выводы

Сравнительный анализ феномена сплоченности для двух изученных организаций будет проводиться на основе трех критериев сравнения: культурного капитала, оценки стиля руководства работниками и степени значимости связей с коллективом для работников. Исходя из теоретических посылок данной работы, социально-демографические показатели не должны являться важными переменными для данного исследования, тем не менее, автору дипломной работы освятить их тоже считается необходимым.

Все три состояния культурного капитала оказались общими для трудового коллектива ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области», в то время как для трудового коллектива ООО «КомпасЛидера» культурный капитал сотрудников разнится в своем инкорпорированном и институционализированном состоянии. Соответственно, общность культурного капитала была выявлена только в первом кейсе исследования.

Однозначные совпадения в оценке стиля руководства начальника также были обнаружены только в коллективе архивных работников (демократичный стиль). Для сотрудников отдела маркетинга ООО «КомпасЛидера» данные оценки значительно разнятся (попустительский компонент в управлении «борется» с демократичным).

Степень значимости связей с коллективом для работников как критерий была разложена на семь параметров. У коллектива отдела обеспечения сохранности документов оказалось четыре из семи пунктов, а у коллектива отдела маркетинга – пять. Это посчиталось достаточным для утверждения о присутствии этого критерия сплоченности в обеих группах. Однако каждый коллектив имеет свои особенности в рамках этого критерия. Можно сказать, что у работников архива - довольно низкая субъективная оценка удовлетворенности своим трудовым коллективом, но при этом у них прослеживается хорошее взаимодействие на неформальном уровне. У работников отдела маркетинга высокая оценка субъективной удовлетворенности коллективом, но они больше склонны объединяться, доверять друг другу по рабочим вопросам, чем поддерживать неформальное взаимодействие. Такое различие объясняется спецификой организации рабочей деятельности в бюджетных и коммерческих предприятиях. Для бюджетных организаций свойственна более четкая регламентация функциональных обязанностей каждого работника, тогда как для коммерческих этого не всегда получается достигнуть. Особенно, для фирм средней величины, какой, несомненно, является ООО «КомпасЛидера»: в штате – чуть меньше 100 человек. Формально такая регламентация присутствует, а на деле часто происходит так, что работники нередко вынуждены брать на себя другие задачи в рамках выполнения срочных заказов/запросов/поставленных целей. Поэтому работникам архива и не приходится кооперироваться для выполнения тех или иных производственных задач, так как список их обязанностей строго прописан, их основной вклад в общее дело – это хорошо выполнять конкретно закрепленную за ними часть из всей длинной цепочки рабочего процесса.

Анализ фотографий рабочих мест работников с помощью программы MAXQDA показал наличие украшений и для рабочего коллектива коммерческой фирмы, и для коллектива бюджетной организации. В сводную таблицу (см. Приложение №15) автором дипломной работы был намеренно выведен такой аспект как наличие вещей, связанных с хобби работников, обнаруженных на рабочих местах в коллективе архивных сотрудников. Всего оказалось две вещи: вышивка с пяльцами и раскраска-антистресс. Эти пассивные виды хобби характеризуют их владельцев как усидчивых и сосредоточенных людей, с которыми в принципе и ассоциируется идеальный тип работника для архива. Записки на столах обнаружились только у работников коммерческой фирмы ООО «КомпасЛидера»: это говорит о большей прочности взаимодействий внутри коллектива. В общем и целом, для бюджетной организации оказалось 7 необходимых элементов для фактора сплоченности «степень значимости связей с коллективом», а для коммерческой – 15. Соответственно, у последних очевидно больше контроля над дизайном своего рабочего места, чем у первых. К тому же, если учесть, что основная деятельность изучаемого коллектива в коммерческой организации – это маркетинг, то, скорее всего, большое количество украшений можно объяснить и более развитыми навыками по самопродвижению вместе с потребностью самоидентификации внутри организации. Например, вырезка-надпись «Здесь живет праздник» (см. Приложение №14, Фотография №7).

Если бы автор оставил подход к сплоченности, как к степени прочности межличностных взаимоотношений и согласованности поведения членов группы в основных сферах деятельности, то на этом этапе анализа, после рассмотрения результатов по данному фактору, исследование закончилось. И был бы сделан вывод о том, что оба коллектива обладают характеристикой сплоченности. Однако дополнение в виде ценностно-ориентационного подхода, содержащегося еще в двух пунктах операционализации (культурный капитал и стиль руководства начальника), не подтверждает то, что было выявлено этим подходом.

В социально-демографических показателях оба коллектива схожи по доминирующей концентрации женского пола. В основном опыт работы для архивных работников – более 3-х лет опыта работы в организации, а для работников отдела маркетинга показатели опыта работы другие, особенно стоит учесть, что компания сама по себе молодая, поэтому большинство имеют опыт работы менее 3-х лет. Также стоит отметить, что работники архива старше работников отдела маркетинга: у первых возрастное распределение – 26-30 лет и старше, у вторых – 26-30 лет и младше. Так, можно сказать, что внутренняя однородность по социально-демографическим показателям для каждого изученного коллектива в отдельности присутствует, а при сравнении двух коллективов – значительно разнится.

Таким образом, получилось, что трудовой коллектив отдела обеспечения сохранности и государственного учета документов ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» сплоченный. Коллектив же отдела маркетинга компании «КомпасЛидера» разобщен, не является сплоченным. Соответственно, гипотеза о том, что коллектив компании ООО «КомпасЛидера» окажется сплоченнее в виду наличия специализированной кадровой политики, не подтвердилась. Несмотря на большое внимание к организации неформальных способов времяпрепровождения, отдел маркетинга оказался несплоченным, что говорит о важности учета таких факторов как общность ценностей и эмоциональная привязанность.

Исследование выявило несколько причин, по которым один коллектив оказался сплоченным, а другой нет.

Во-первых, это инкорпорированный и институционализированный состояния культурного капитала. У людей могут быть одинаковые пристрастия в свободном от работы времяпрепровождении или в жанрах книг и фильмов (объективированное состояние), но особенности мировосприятия разнятся в соответствии с их прошлым: воспитанием, городом, на который пришелся основной период социализации, языковые компетенции. Не стоит недооценивать и влияние формального образования на формирование общности индивидов: «вузовские дипломы - эти "верительные грамоты" - помогают определять современный общественный строй <…> путем размещения женщин и мужчин по разным позициям, которые и создают социальную структуру»[[59]](#footnote-59).

Во-вторых, при исследовании сплоченности в данных кейсах нельзя игнорировать такой социально-демографический фактор, как возраст респондентов. Низкие показатели уникальности, незаменимости группы для работников в ООО «КомпасЛидера» могут объясняться достаточно молодым возрастом внутри коллектива. Молодые люди более мобильны, активны и открыты для жизненных перемен и новых знакомств, поэтому возможность смены трудового коллектива не способна напугать их или сильно задеть, как людей, которые проработали в одном и том же коллективе и организации значительное количество лет.

В-третьих, в дополнение к возрастному фактору идет такой параметр, как специфика организации рабочего процесса. Она во многом определяется типом организации, в которой работает человек. Коммерческая организация постоянно сталкивается с разного рода давлением, будь то конкуренция или другие независящие от рынка факторы, и люди, работающие в ней, борются за стабильное существование и прибыль. Когда человек ощущает такую неуверенность в завтрашнем дне, то ему нет смысла поддерживать сильную привязанность и крепкие отношения со своим трудовым коллективом. Ведь как только нарушается стабильность получаемого заработка, большинство людей, как правило, уже вряд ли удержат отношения со своим коллективом, какими бы они добрыми и крепкими не были. Такое было возможно в 90-е, во времена перехода к рыночным отношениям, когда был сильнейший экономический кризис, и в принципе в любой организации в стране не хватало денежных средств для выплаты заработных плат. Сейчас у всех есть возможность рационально выбирать себе более выгодное экономически рабочее место. Далее, как уже было отмечено, бюджетная организация отличается от коммерческой строгой регламентацией сфер обязанностей для каждого работника. Отсутствие четкого разделения специализаций порождает нестабильность выполняемых каждодневных задач у работников. Когда человек не занимается одним и тем же делом в течение длительного периода времени, то закрепление необходимых компетенций затормаживается, а то и вовсе не осуществляется. Это ведет к снижению профессионализма, а, следовательно, и к снижению эффективности всей выполняемой деятельности работников в рамках отдела. Более того, возможно возникновение конфликтов в ситуациях, когда задачи работников пересекаются или, наоборот, тяжело определить, в чьей именно компетенции находится задача.

В-четвертых, значимой причиной плохой сплоченности коллектива можно посчитать и поведенческий стиль руководителя отдела. В наше время крайне популярен индивидуальный, гибкий, ситуативный подход к управлению человеческими ресурсами. Однако он формирует разные паттерны взаимодействия как руководителя с отдельными работниками, так и поведения работников по отношению к руководству, что нередко приводит к возникновению чувства несправедливости, зависти, различных интриг внутри коллектива: например, некоторые работники будут считать, что с ними руководитель обходится хуже, чем с другими. Общего паттерна поведения для всех по отношению к начальству в рамках трудового коллектива не создается, что во многом уменьшает шансы сплочения. Данное утверждение подкрепляется неравнозначными оценками поведения руководителя в коллективе отдела маркетинга компании «КомпасЛидера» (см. Приложение №9).

Итак, на основе проведенного исследования было выявлено четыре фактора, влияющих на сплоченность: организация рабочей деятельности, институционализированный и инкорпорированный культурные капиталы (уровень образования и особенности периода социализации личности), модель поведения руководителя и возраст сотрудников.

## 2.7 Рекомендации

Опираясь на результаты проведенных исследований, представляется возможным выведение следующих рекомендаций по формированию сплоченного трудового коллектива:

1. Выравнивание интеллектуального уровня работников посредством образования, различных форм обучения. Это могут быть курсы повышения квалификации или совместное посещение семинаров по профессиональным тематикам. Также поощрять получение высшего или любого другого необходимого образования всеми работниками для занимаемых позиций.
2. Формирование четких требований и обязанностей для работников. Контроль над соблюдением стабильности выполняемых профессиональных задач.
3. Руководителям отделов по возможности стараться выстраивать одинаковую, унифицированную модель поведения со своими подчиненными. Как бы не был хорош индивидуальный подход, его все равно необходимо исключать из поведения руководителя, или использовать умеренно.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опираясь на материал, изложенный в первой главе данной работы, можно сделать вывод, что проблем сплоченности касались в своих трудах как классики социологической мысли, так и авторы многих современных социологических концепций, как за рубежом, так и в России. При этом до сих пор не найдено однозначного ответа на вопрос о природе феномена сплочения людей. От универсальной теории сплоченности далеки и представители социологической мысли, и исследователи дисциплины социальной психологии. Приблизиться к созданию генерализирующего концепта сплоченности возможно лишь полностью изучив все аспекты явления. Рассмотрев существующие подходы к изучению общности, взаимного притяжения людей, автор дипломной работы решил предпринять попытку расширить горизонты научного знания, попробовав применить концепцию культурного капитала П. Бурдье как базис в рамках ценностно-ориентированного направления понимания сплоченности. Вместе с этим, попытаться частично дополнить это направление пониманием сплоченности как высокой степени эмоциональной привлекательности группы для ее членов и согласованности в выполнении повседневных производственных задач. В итоге получилось, что такое комплексное сочетание различных типов видения сплоченности позволило охватить достаточное количество аспектов явления и увеличить надежность результатов.

Таким образом, оказалось, что все выделенные факторы имеют значительное влияние на формирование сплоченности. Ценностно-ориентационный подход к изучению сплоченности выявил больше нюансов, чем подход прочности взаимоотношений и эмоциональной привязанности к коллективу и согласованности поведения. Если показатели сплочения последнего подхода в обеих организациях находятся приблизительно на одном уровне, то ценностно-ориентационный подход обнаружил большую чувствительность, и по его показателям один коллектив обладает свойством сплоченности, а другой нет. Основными причинами разобщенности оказались: несовпадения в состояниях инкорпорированного и институционализированного культурных капиталов работников, неоднозначный поведенческий стиль управления руководителя. Также важными факторами оказались те, что изначально были вынесены за пределы теоретического подхода, но возможность их влияния учитывалась при проведении исследования: тип организации рабочего процесса на предприятии (тип организации) и такой социально-демографический фактор, как возраст работников. По окончанию сравнительного анализа трудовых коллективов двух организаций были выведены рекомендации по наиболее оптимальному воздействию на сплоченность и улучшению взаимоотношений внутри групп.

Стоит отметить, что степень удовлетворенности своим трудовым коллективом имеет очень низкую показательность в качестве символа наличия проблемы. Люди могут быть полностью довольны коллективом, с которым они работают, но нельзя утверждать, что внутри группы не существует противоречий. Такая оценка удовлетворенности скорее зависит от сиюминутных настроений респондентов и не способна пролить свет на истинное положение дел. Так, например, при изучении отдела маркетинга компании «КомпасЛидера» обнаружилась высокая степень удовлетворенности своим трудовым коллективом, но вместе с тем, по остальным критериям исследования сплоченности не было найдено. Стоит также упомянуть, что и при наличии хорошей специализированной кадровой политики по укреплению взаимоотношений между работниками, трудовой коллектив может оказаться несплоченным из-за несовпадения уровней и направленностей профессиональной подготовки, неунифицированного поведения руководителя со своими подчиненными и неправильной организации рабочей деятельности.

Возможно, данное исследование упустило множество факторов внутриличностного происхождения, имеющих своей природой поведенческие индивидуальные особенности, тип восприятий, связанных с психофизиологическими процессами в организме человека. Автор не отрицает значение и этих факторов при оценке причин, влияющих на формирование сплоченности. Тем не менее, изучение этих параметров неосуществимо без дисциплинарной кооперации. Для создания более целостной картины требуется привлечение специалистов из других смежных дисциплин, таких как социальные психологи или психологи. Междисциплинарное исследование, безусловно, было бы весомым вкладом в копилку идей и теоретических наработок для последующего образования генерализующей концепции сплоченности.

Завершить дипломную работу хотелось бы словами Э. Хоффера, которые лучше всего подчеркивают актуальность изучения сплоченности трудовых коллективов как феномена. Специализируясь на природе возникновения сил социального объединения, Э. Хоффер отмечал: «Люди сейчас скептически относятся к разного рода объединениям по интересам, религии и т.д. У них страх показаться другим фанатиком, ненормальным. Поэтому все атомизировались, у них нет эмоционально-психической поддержки, нет понимающих. Каждый грустит в одиночестве. Поэтому работа, труд – единственно позволительный и одобряемый вид объединения, способный помочь людям не чувствовать себя потерянными, утраченными для мира»[[60]](#footnote-60). Стоит только добавить, что не просто работа и труд являются единственно позволительным и одобряемым видом сплочения людей, но именно правильно организованный труд и постоянная работа над собой, совместное профессиональное самосовершенствование всех членов трудового коллектива могут стать настоящим залогом установления более крепкого взаимопонимания и долгосрочных доверительных отношений.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Алешина М.В. Социальная сплоченность: концептуализация понятия // Вестник СГТУ . 2012. №1 (68). URL: http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-splochennost-kontseptualizatsiya-ponyatiya.

Бахмарова В. Н. Социальный актор в концепции управления М. Крозье. // Теория и практика общественного развития. 2012. №1. С. 85-88.

Большой словарь по социологии. URL: www.rusword.com.ua.

Вакан Л. Социология образования П. Бурдье. // Социологические исследования. №6. 2007. С. 93-101.

Васьков М. А. Инновации в управленческой деятельности руководителей крупных коммерческих организаций юга России // Теория и практика общественного развития . 2010. №3. С.92-95.

Вахштайн В.С. Драматургическая теория Ирвинга Гофмана: два прочтения // [Социологическое обозрение](http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8229). 2003. Т3. №4. С.104-118.

Вебер М. Избранные произведения. / Пер. с нем. сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П.П.Гайденко. М.: Прогресс, 1990 г. 808 с.

Вербилович О. Е. Теория коммуникативного действия: ключевые категории и познавательный потенциал. // Публичная сфера: теория, методология, кейс стади. 2014. URL: <http://goo.gl/Zuwc4f> .

Волоскова Н.А., Филимонова Е.В. Взаимосвязь предпринимательства и политического маркетингового обслуживания // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2012. №1. С.131-132.

Гайдукова Г. Н. Потенциал корпоративной культуры государственных компаний // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. №5. С. 167-172.

Гойхман О. Я. Коммуникация в малой группе в ракурсе социальной сплоченности. // Социальная сплоченность как историческая и практическая проблема России в современных условиях: Монография / Под ред. П. Д. Павленка. М.: ИНФРА-М, 2013. 143 с.

Горяинов В. П. Групповая солидарность и ценностные ориентации // Социологические исследования. 1997. № 3. С. 60-67.

Группа ВКонтакте для сотрудников ООО «КомпасЛидера». URL: https://vk.com/followcl.

1. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. URL: <http://socioline.ru/pages/e-dyurkgejm-o-razdelenii-obschestvennogo-truda>.

Дюркгейм Э. Самоубийство: социологический этюд. URL: <http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Durkgeim/index.php>.

1. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М.: Канон, 1995. 164 с.

Жадько Ю.В. Сходство акторов как фактор развития ресурсного потенциала работника в организации // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №67. С. 101-104.

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.

Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев. / 2-е изд. М.: Альпина нон-фикшн, 2014. 740 с.

Исхакова М. Г.. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности. СПб.: Речь. 2010. 256 с.

Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Академический Проект; Трикста, 2004. 1136 с.

Краснова О. Н. Групповая коммуникация. // Основы теории коммуникации / под ред. О. Я. Гойхмана. М.: ИНФРА-М, 2012. 331 с.

Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.

Кули Ч. Социальная самость.  // Американская социологическая мысль: Тексты. М.: МГУ, 1994. С. 320-321.

Лебон Г. Психология социализма. СПб.: Макет, 1996. 544 с.

Левин К. Теория поля в социальных науках. Спб.: Речь, 2000.

Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1997. 688 с.

Маслоу А. Мотивация и личность. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla01/>.

Морено Я. Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. М.:Академический Проект, 2001. 118 с.

Москалева Т. А. Концептуальная модель корпоративного взаимодействия служащих государственных учреждений // ИВД . 2013. №3 (26). С.78.

О’Шоннесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 1979. 420 с.

Петровский А. В. Введение в психологию. М.: Академия, 1996. 496 с.

Сайт ОКУ «Государственного архива документов по личному составу Липецкой области» http://arhivls.ru/goszadanie/perechen.html.

Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. А.И.Зак. М.: Контроллинг, 1991. 132 с.

Теннис Ф. Общность и общество // Социологический журнал. 1998. № 3-4. С. 206-229.

Фогель Е.А. Макротрудовая практика персонала бюджетных и внебюджетных организаций // Известия ЮФУ. Технические науки . 2004. №1 (36). С.267.

Хоффер Э. Истинноверующий. Мысли о природе массовых движений. URL: <http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Hoffer/>.

Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. Спб.: Петрополис, 1999. 128 с.

McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). ["Birds of a Feather: Homophily in Social Networks"](http://arjournals.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.27.1.415). // Annual Review of Sociology. 2001. N 27. P. 415–444.

Ragin C., Zaret D. Theory and method in comparative research: two strategies // Social Forces. 1983. Vol. 61. N 3. P. 731-754.

Smelser N. J. On comparative analysis, interdisciplinary and internationalization in sociology // International Sociology. 2003. Vol. 18. N 4. P. 643-657.

University of Exeter. Designing your own workspace improves health, happiness and productivity. URL: http://www.exeter.ac.uk/news/featurednews/title\_98638\_en.html.

Yin R. Case Study Research: Design and Methods. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage, 2009. 219 P.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение №1. «Формы капиталов и их характеристики по В. Радаеву»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Формы капиталов* | | | | | | | |
| *Экономический* | *Культурный* | *Человеческий* | *Социальный* | *Административный* | *Политический* | *Символический* | *Физический* |
| *Инкорпори-* | Производство | Практическое | Профессио- | Соблюдение | Регулирование | Мобилизация | Производство | Способность к |
| *рованное* | прибыли. | знание. | нальные | обязательств | доступа к | коллективного | мнений, | труду |
| *состояние* | Максимальная | Навыки | знания, | без санкций, | ресурсам и | действия, | легитимная |  |
| *(диспозиции,* | ликвидность | социализации | умения, | доверие | деятельности | репрезентация | компетенция |  |
| *способности)* |  |  | навыки |  |  | интересов |  |  |
| *Объективи-* | Средства | Узнаваемые | Обучающие | Сетевые | Корпоративные | Партии, | Программные, | Физические и |
| *рованное* | производства, | знаки, | тексты и | связи | организации | общественные | идеологические | психические |
| *состояние* | товары, деньги | символы | практики |  |  | движения | тексты | качества |
| *Институци-* | Права | Статусные | Дипломы, | Социальные | Должностные | Структуры | Авторитеты | Медицинские |
| *ональное* | собственности | группы | разряды, | круги, | структуры | лидерства | с правами | заключения |
| *состояние* |  |  | патенты, | списки |  |  | номинации |  |
|  |  |  | лицензии | контактов |  |  |  |  |
| *Стратифика-* | Классовая | Культурно- | Социально- | Сетевая | Корпоративная | Политическая | Культурно- | Физико- |
| *ционные* |  | нормативная | профессио- |  |  |  | символическая | генетическая |
| *системы* |  |  | нальная |  |  |  |  |  |
| *Способы* | Обмен, | Воспитание | Образование | Знакомство | Назначение | Выдвижение | Объяснение | Генетика |
| *передачи* | наследование |  |  |  |  |  |  |  |
| *Способы* | Денежная | Уровень | Время, | Включен- | Должностной | Включенность | Репутация, | Уровень |
| *измерения* | оценка, | престижа, | затраченное | ность в сети, | уровень, масштаб | в коллективные | оценка | здоровья и |
|  | физические | среда и время | на | их характе- | корпорации | движения, | публичного | трудоспособ- |
|  | единицы | социализации | образование | ристики |  | активность | влияния | ности |

## Приложение №2. Анкета

**АНКЕТА**

**Трудовые коллективы и их особенности**

Здравствуйте! Просим Вас уделить немного времени и внимания на заполнение данной анкеты. Своим участием Вы совершите важный вклад в исследование, которое нацелено на изучение работников трудовых коллективов различных организаций.

Анкета носит анонимный характер. Полученная от Вас информация будет использована только в статистически обобщенном виде.

**Для начала последует немного вопросов о Вашем отношении к своей работе и коллективу:**

**А1. Оцените по шкале от 1 до 5 общую степень Вашей удовлетворенности работой в организации:**

*Отметьте только один овал.*

1 2 3 4 5

низкая высокая

**А2. Оцените общую степень удовлетворенности Вашим трудовым коллективом:**

*Отметьте только один овал.*

1 2 3 4 5

низкая высокая

**А3. Как Вы оценили бы свою принадлежность к трудовому коллективу?**

*Отметьте только один овал.*

Чувствую себя его членом, частью коллектива. Участвую в большинстве видов деятельности.

Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других. Не чувствую, что являюсь членом группы.

Живу и существую отдельно от трудового коллектива. Не знаю, затрудняюсь ответить.

**А5. Перешли бы Вы в другую группу, если бы предоставилась такая возможность (без изменения прочих условий)?**

*Отметьте только один овал.*

Да, очень хотел бы перейти. Скорее, перешел бы, чем остался. Не вижу никакой разницы.

Скорее всего, остался бы в своей группе. Очень хотел бы остаться в своей группе. Не знаю, трудно сказать.

**Опираясь на список Ваших коллег, ответьте на вопросы А6-А7:**

Бунеева Н.А.

Гулевская Т.Н.

Еремина Н.С.

Логинова С.В.

Монакова Т.С.

Нестерова Е.Н.

**А6. Представьте, что на работе Вам поручили очень ответственное задание, которое Вам не под силу выполнить в срок в одиночку. Как много человек из коллектива смогло бы помочь с заданием и не подвести?**

*Отметьте только один овал.*

Все, кроме 1 человека из списка Все, кроме 2 человек из списка

Так сможет помочь только 1 человек Все коллеги

Никто из списка. (Я бы все­таки принялся/принялась за задание самостоятельно.)

**А7. С кем из коллег Вы смогли бы запросто встретиться в свободное от работы время, чтобы провести совместно досуг?**

*Отметьте только один овал.*

Со всеми, кроме одного человека из списка Со всеми, кроме 2 человек из списка Только с 1 человеком из списка

Со всеми коллегами Ни с кем из коллег

**Данный раздел содержит несколько вопросов о Вашем руководстве:**

Блок содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Вам следует внимательно прочесть все утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует Вашему мнению о руководителе.

**1)**

*Отметьте только один овал.*

Руководитель требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему.

Старается все решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы.

Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие.

**2)**

*Отметьте только один овал.*

Всегда что­нибудь приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.

Приказывает так, что хочется выполнить. Приказывать не умеет.

**3)**

*Отметьте только один овал.*

Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.

Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.

Он добивается безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников.

**4)**

*Отметьте только один овал.*

другу.

Его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к

В работе не заинтересован, подходит к делу формально.

Решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения

между людьми в коллективе.

**5)**

*Отметьте только один овал.*

Наверно, он консервативен, так как боится нового. Инициатива подчиненных руководителем не принимается. Способствует тому, чтобы работали самостоятельно.

**6)**

*Отметьте только один овал.*

На критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней. Не любит, когда его критикуют и не старается скрыть это.

Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.

**7)**

*Отметьте только один овал.*

Складывается впечатление, что руководитель боится отвечать за свои действия, желает уменьшить свою ответственность.

Ответственность распределяет между собой и подчиненными. Руководитель единолично принимает решения или отменяет их.

**8)**

*Отметьте только один овал.*

Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.

Подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю.

Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.

**9)**

*Отметьте только один овал.*

Обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителям, но не с рядовыми подчиненными.

Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.

Для выполнения какой­либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.

**10)**

*Отметьте только один овал.*

Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно. В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.

По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.

**11)**

*Отметьте только один овал.*

В критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства.

Критические ситуации не изменяют способа его руководства.

**12)**

*Отметьте только один овал.*

Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.

Если что­то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим.

Он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны.

**13)**

*Отметьте только один овал.*

Пожалуй, он не очень требовательный человек. Он требователен, но одновременно и справедлив.

О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым.

**14)**

*Отметьте только один овал.*

Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит подчиненных.

Всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в

целом.

Контролирует работу от случая к случаю.

**15)**

*Отметьте только один овал.*

Руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок. Часто делает подчиненным замечания, выговоры.

Не может влиять на дисциплину.

**16)**

*Отметьте только один овал.*

В присутствии руководителя подчиненным все время приходится работать в напряжении.

С руководителем работать интересно. Подчиненные предоставлены самим себе.

**Теперь последует блок вопросов о Вас лично:**

**Б1.1 Чаще всего свободное от работы и домашних обязанностей время Вы тратите на: (Выберите не более 3­х вариантов. При необходимости добавьте свой вариант.)**

Просмотр ТВ или видео Социальные сети Посещение кинотеатров

Посещение музеев, выставок, театров Посещение спорт­залов, фитнес­центров Посещение кафе, ресторанов Посещение клубов

Прогулки по городу

Чтение книг, журналов, газет Другое:

**Б1.2 Литература какого жанра могла бы заинтересовать Вас больше всего? Выберите не более 3­х вариантов ответа. При необходимости добавьте свой.**

Фэнтези Детектив Роман

Учебная и образовательная литература, литература по саморазвитию Научно­популярная

Справочная Другое:

**Б1.3 Какие фильмы Вам нравятся? Выберите не более 3­х жанров. При необходимости добавьте свой вариант.**

Комедия Ужасы Мелодрама Фантастика Боевик Детектив

Биографический Документальный Другое:

**Б1.4 На какие темы Вы чаще всего общаетесь с близкими друзьями? Выберите не более 3­х самых частых тем для разговора. При необходимости добавьте свой вариант.**

Деньги, финансы, заработки Отпуск и отдых

Тенденции моды и стиля

Новинки кинопроката и классика кинематографа Музыка — течения, стили, жанры, новинки, концерты

Ближайшие события в городе — от праздников, до выставок Новости спорта

Еда и гастрономические пристрастия Фотография, дизайн, архитектура и искусство Машины, мотоциклы и так далее

Работа, профессиональные планы Другое:

**Б2.1 Как долго Вы осмысляете только что прочитанную книгу или просмотренный фильм?**

*Отметьте только один овал.*

Делаю выводы о любом произведении сразу же и очень редко мысленно возвращаюсь к анализу произведения потом.

Делаю выводы о любом произведении сразу же, однако через несколько часов могу кардинально поменять свои взгляды.

Мне свойственно достаточно долго размышлять над только что прочитанным/увиденным, после чего у меня формируется мнение.

Затрудняюсь ответить

**Б2.2 Оцените Вашу степень владения английским языком.** *Отметьте только один овал.*

Не знаю этот язык Базовый Разговорный Хороший Свободно

**Б2.3 Как часто у Вас возникает неуверенность в написании или произношении слов русского языка? Отметьте приблизительную частоту.**

*Отметьте только один овал.*

Около 1 раза в месяц и реже Около 2­х раз в месяц

Около 3­х раз в месяц и чаще

**Б2.4 В каком городе прошли Ваши школьные годы (или большинство из них)?**

*Отметьте только один овал.*

Липецк Другой город

**Б2.5 Какое образование у Ваших родителей?** *Отметьте только один овал.*

У обоих — среднее специальное или ниже У одного из них есть высшее

У обоих есть высшее Затрудняюсь ответить

**Б3.1 Какое у Вас образование?** *Отметьте только один овал.*

Среднее полное/неполное Среднее специальное

Незаконченное высшее (в процессе обучения) Высшее

Два и более высших

Есть ученая степень (кандидат, доктор) Затрудняюсь ответить

**Б3.2 Оцените престижность заведения (по России), в котором Вы получали образование после школы?**

*Отметьте только один овал.*

1 2 3 4 5

Не престижно Очень престижно

**В1. Как давно Вы работаете в ООО «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области»?**

*Отметьте только один овал.*

Менее месяца

1 месяц ­ 6 месяцев

От 6 месяцев до 1 года

1 год ­ 3 года Больше 3­х лет

**В2. Укажите Ваш пол:** *Отметьте только один овал.*

Мужской Женский

**В3. Укажите Ваш возраст:** *Отметьте только один овал.*

До 25 лет

26­30 лет

31­40 лет

41­50 лет

Старше 50

**Большое спасибо за участие в опросе! Вы оказали неоценимую помощь исследованию.**

## Приложение №3. «Социально-демографические характеристики и определение стиля руководства начальства работниками ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Пол | Стиль руководства начальника | Возраст | Опыт работы |
| 1 | ж | Коллегиальный | 26-30 лет | Больше 3-х лет |
| 2 | ж | Коллегиальный | 26-30 лет | 1 год - 3 года |
| 3 | ж | Директивный | 26-30 лет | 1 год - 3 года |
| 4 | ж | Коллегиальный | 31-40 лет | Больше 3-х лет |
| 5 | ж | Коллегиальный/директивный | 26-30 лет | Больше 3-х лет |
| 6 | ж | Коллегиальный | Старше 50 | Больше 3-х лет |

## Приложение №4. «Характеристика состояний культурного капитала работников ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области» (Показаны значения с наибольшей частотностью)»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Объективированное состояние культурного капитала работников** | | | **Институционализированное состояние культурного капитала работников** | | |
| *Основные способы проведения досуга (кол-во человек, max -6)* | *Литературные и визуальные предпочтения (кол-во человек, max- 6)* | *Частые темы для общения с близкими друзьями (кол-во человек, max- 6)* | *Достигнутый уровень образования (кол-во человек, max -6)* | *Наличие ученой степени (кол-во человек, max -6)* | *Субъективная оценка престижности второй ступени обучения (кол-во человек, max -6)* |
| Просмотр ТВ или видео (4)  Социальные сети (4) | Жанры литературы: детектив (4) и роман (3)  Фильмы: комедия (4), мелодрама (3), детектив (3) | Деньги, финансы, заработки (4)  Ближайшие события в городе (3) | Высшее (6) | Нет (6) | Оценка «3» из пяти (3)  Оценка «4» из пяти (2) |
| **Инкорпорированное состояние культурного капитала работников** | | | | | |
| *Субъективная оценка стремления к пониманию сути книги или фильма (кол-во человек, max -6)* | *Уровень образования родителей (кол-во человек, max -6)* | *Место жительства во время обучения в школе (кол-во человек, max -6)* | *Субъективная оценка уровня знания английского языка (кол-во человек, max -6)* | *Субъективная оценка частоты неуверенности в написании,*  *произношении слов русского языка (кол-во человек, max -6)* | |
| Делаю выводы о любом произведении сразу же и очень редко мысленно возвращаюсь к анализу произведения потом. (4) | У обоих — среднее специальное или ниже (3)  У одного из них есть высшее (2) | Липецк (4) | Не знаю этот язык (6) | Около 2-х раз в месяц (4) | |

## Приложение №5. «Общая степень удовлетворенности работой в организации и удовлетворенности своим трудовым коллективом работниками ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области»

## Приложение №6. «Оценки принадлежности к трудовому коллективу и оценки уникальности, незаменимости коллектива работников ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области»

|  |  |
| --- | --- |
| *Оценка принадлежности сотрудников к трудовому коллективу (кол-во человек, max -6)* | *Оценка уникальности, незаменимости коллектива для сотрудников (кол-во человек, max -6)* |
| Чувствую себя ее членом, частью коллектива. (2)  Участвую в большинстве видовдеятельности. (2)  Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других. (1)  Не чувствую, что являюсь членом группы. (1) | Очень хотел бы остаться в своей группе. (2)  Скорее всего, остался бы в своей группе. (2)  Не вижу никакой разницы.(1)  Не знаю, трудно сказать. (1) |

## Приложение №7. «Оценка возможности решать серьезные деловые вопросы с сотрудниками и возможности проводить свободное внерабочее время с ними работников ОКУ «Государственный архив документов по личному составу Липецкой области»

|  |  |
| --- | --- |
| *Как много коллег смогло бы помочь работникам с выполнением важного задания (кол-во человек, max -6)* | *С кем из коллег сотрудники смогли бы запросто встретиться в неформальной обстановке, провести совместно досуг (кол-во человек, max -6)* |
| Половина коллег. (3)  Только один человек. (2)  Никто. (1) | Со всеми коллегами (1).  С половиной коллег. (3)  Только с одним человеком. (2) |

## Приложение №8. «Фотографии рабочих мест трудового коллектива ОКУ «Государственный архив документов по личному составу по Липецкой области»

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\гулевская 3.JPG  Фотография №1. | D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\ерёмина 1.JPG  Фотография №2. |

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\ерёмина 2.JPG  Фотография №3. | D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\нестерова 3.JPG  Фотография №4. |

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\ерёмина 3.JPG  Фотография №5. | D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\логинова 2.JPG  Фотография №6. |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки архив\монакова 4.JPG  Фотография №7. |  |

## Приложение №9. «Социально-демографические характеристики и определение стиля руководства начальства работниками ООО «КомпасЛидера»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Пол | Стиль руководства начальника | Возраст | Опыт работы |
| 1 | ж | Попустительский | 26-30 лет | Больше 3-х лет |
| 2 | ж | Коллегиальный | До 25 лет | 1 год - 3 года |
| 3 | ж | Коллегиальный | До 25 лет | 1 год - 3 года |
| 4 | м | Попустительский | 26-30 лет | 1 год - 3 года |
| 5 | ж | Коллегиальный/попустительский | До 25 лет | От 6 месяцев до 1 года |

## Приложение №10. «Характеристика состояний культурного капитала работников ООО «КомпасЛидера»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Объективированное состояние культурного капитала работников** | | | **Институционализированное состояние культурного капитала работников** | | |
| *Основные способы проведения досуга (кол-во человек, max -5)* | *Литературные и визуальные предпочтения (кол-во человек, max- 5)* | *Частые темы для общения с близкими друзьями (кол-во человек, max- 5)* | *Достигнутый уровень образования (кол-во человек, max -5)* | *Наличие ученой степени (кол-во человек, max -5)* | *Субъективная оценка престижности второй ступени обучения (кол-во человек, max -5)* |
| Социальные сети (4) | Жанры литературы: роман (4) и учебная, по саморазвитию (4)  Фильмы: комедия (4) | Отпуск и отдых (4)  Работа, профессиональные планы (4) | Высшее (2)  Незаконченное высшее (2)  Среднее специальное (1) | Нет (5) | Оценка «4» из пяти (3)  Оценка «3» из пяти (1)  Оценка «2» из пяти (1) |
| **Инкорпорированное состояние культурного капитала работников** | | | | | |
| *Субъективная оценка стремления к пониманию сути книги или фильма (кол-во человек, max -5)* | *Уровень образования родителей (кол-во человек, max -5)* | *Место жительства во время обучения в школе (кол-во человек, max -5)* | *Субъективная оценка уровня знания английского языка (кол-во человек, max -5)* | *Субъективная оценка частоты неуверенности в написании,*  *произношении слов русского языка (кол-во человек, max -5)* | |
| Делают выводы о любом произведении сразу же. (3)  Делают выводы о любом произведении сразу же, однако через несколько часов могут кардинально поменять свои взгляды.(1)  Достаточно долго размышляют над только что прочитанным/увиденным, после чего формируется мнение. (1) | У обоих есть высшее (4)  У одного из них есть высшее (1) | Другой город (3)  Санкт-Петербург (2) | Разговорный (2)  Хороший (1)  Базовый (1)  Не знаю этот язык (1) | Около 3-х раз в месяц и чаще (4)  Около 1 раза в месяц и реже (1) | |

## Приложение №11. «Общая степень удовлетворенности работой в организации и удовлетворенности своим трудовым коллективом работниками ООО «КомпасЛидера»

## Приложение №12. «Оценки принадлежности к трудовому коллективу и оценки уникальности, незаменимости коллектива работников ООО «КомпасЛидера»

|  |  |
| --- | --- |
| *Оценка принадлежности сотрудников к трудовому коллективу (кол-во человек, max -5)* | *Оценка уникальности, незаменимости коллектива для сотрудников (кол-во человек, max -5)* |
| Чувствую себя ее членом, частью коллектива. (3)  Участвую в большинстве видов деятельности. (1)  Не чувствую, что являюсь членом группы. (1) | Очень хотел бы остаться в своей группе. (1)  Скорее всего, остался бы в своей группе. (1)  Не вижу никакой разницы.(1)  Да, очень хотел бы перейти. (1)  Не знаю, трудно сказать. (1) |

## Приложение №13. «Оценка возможности решать серьезные деловые вопросы с сотрудниками и возможности проводить свободное внерабочее время с ними работников ООО «КомпасЛидера»

|  |  |
| --- | --- |
| *Как много коллег смогло бы помочь работникам с выполнением важного задания (кол-во человек, max -5)* | *С кем из коллег сотрудники смогли бы запросто встретиться в неформальной обстановке, провести совместно досуг (кол-во человек, max -5)* |
| Все коллеги. (2)  Половина коллег. (2)  Только один человек. (1) | Со всеми коллегами (1).  С половиной коллег. (1)  Со всеми, кроме одного человека. (1)  Только с одним человеком. (2) |

## Приложение №14. «Фотографии рабочих мест трудового коллектива ООО «КомпасЛидера»

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5695.JPG  Фотография №1. | D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5699.JPG  Фотография №2. |

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5698.JPG  Фотография №3. | D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5702.JPG  Фотография №4. |

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5971.JPG  Фотография №5. | D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5970.JPG  Фотография №6. |

|  |  |
| --- | --- |
| D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5696.JPG  Фотография №7. | D:\универ\15-16г\охох\фотки компас\IMG_5700.JPG  Фотография №8. |

## Приложение №15. «Сводная таблица анализа фотографий рабочих мест коллективов коммерческой и бюджетной организаций с помощью программы MAXQDA»



1. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. URL: <http://socioline.ru/pages/e-dyurkgejm-o-razdelenii-obschestvennogo-truda>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Там же. [↑](#footnote-ref-2)
3. Дюркгейм Э. Самоубийство: социологический этюд. URL: http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Sociolog/Durkgeim/index.php. [↑](#footnote-ref-3)
4. Вебер М. Основные социологические понятия. / М. Вебер. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 630. [↑](#footnote-ref-4)
5. Вебер М.О некоторых категориях понимающей социологии. / М. Вебер. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 515. [↑](#footnote-ref-5)
6. Теннис Ф. Общность и общество. // Социологический журнал. 1998. № 3-4. С. 218. [↑](#footnote-ref-6)
7. Кули Ч. Социальная самость.  // Американская социологическая мысль: Тексты. М.: МГУ, 1994. [↑](#footnote-ref-7)
8. Лебон Г. Психология социализма. СПб.: Макет, 1996. С. 452. [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. С. 468. [↑](#footnote-ref-9)
10. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. С. 19. [↑](#footnote-ref-10)
11. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Академический Проект; Трикста, 2004. С. 34. [↑](#footnote-ref-11)
12. Маслоу А. Мотивация и личность. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla01/>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Академический Проект; Трикста, 2004. С. 31. [↑](#footnote-ref-13)
14. Морено Я. Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. М.:Академический Проект, 2001. [↑](#footnote-ref-14)
15. Левин К. Теория поля в социальных науках. Спб.: Речь, 2000. [↑](#footnote-ref-15)
16. Бахмарова В. Н. Социальный актор в концепции управления М. Крозье. // Теория и практика общественного развития. 2012. №1. С. 85-88. [↑](#footnote-ref-16)
17. Вербилович О. Е. Теория коммуникативного действия: ключевые категории и познавательный потенциал. // Публичная сфера: теория, методология, кейс стади. 2014. URL: <http://goo.gl/Zuwc4f> . [↑](#footnote-ref-17)
18. Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев. М.: Альпина нон-фикшн, 2014. С. 630 – 631. [↑](#footnote-ref-18)
19. Вахштайн В.С. Драматургическая теория Ирвинга Гофмана: два прочтения // [Социологическое обозрение](http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8229). 2003. Т3. №4. С. 109. [↑](#footnote-ref-19)
20. Там же. [↑](#footnote-ref-20)
21. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1997. С. 688. [↑](#footnote-ref-21)
22. Гойхман О. Я. Коммуникация в малой группе в ракурсе социальной сплоченности. / Социальная сплоченность как историческая и практическая проблема России в современных условиях: монография. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 106. [↑](#footnote-ref-22)
23. McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. // Annual Review of Sociology. 2001. N 27. P. 415–444. [↑](#footnote-ref-23)
24. Жадько Ю.В. Сходство акторов как фактор развития ресурсного потенциала работника в организации // Известия РГПУ им. А.И. Герцена . 2008. №67. С. 101-104. [↑](#footnote-ref-24)
25. Исхакова М. Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности. СПб.: Речь, 2010. С.10. [↑](#footnote-ref-25)
26. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 231. [↑](#footnote-ref-26)
27. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 240. [↑](#footnote-ref-27)
28. Краснова О. Н. Групповая коммуникация. / Основы теории коммуникации. Под ред. О. Я. Гойхмана. М.: ИНФРА-М, 2012. С. 331. [↑](#footnote-ref-28)
29. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. С. 290. [↑](#footnote-ref-29)
30. Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. Спб.: Петрополис, 1999. С. 59. [↑](#footnote-ref-30)
31. О’Шоннесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 1979. С.256 [↑](#footnote-ref-31)
32. Там же. С.260. [↑](#footnote-ref-32)
33. Горяинов В. П. Групповая солидарность и ценностные ориентации // Социологические исследования. 1997. № 3. С. 60-67. [↑](#footnote-ref-33)
34. Алешина М.В. Социальная Сплоченность: концептуализация понятия // Вестник СГТУ. 2012. №1 (68). URL: http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-splochennost-kontseptualizatsiya-ponyatiya. [↑](#footnote-ref-34)
35. Волоскова Н.А., Филимонова Е.В. Взаимосвязь предпринимательства и политического маркетингового обслуживания // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований . 2012. №1. С.131-132. [↑](#footnote-ref-35)
36. Москалева Т. А. Концептуальная модель корпоративного взаимодействия служащих государственных учреждений // ИВД . 2013. №3 (26). С.78. [↑](#footnote-ref-36)
37. Васьков М. А. Инновации в управленческой деятельности руководителей крупных коммерческих организаций юга России // Теория и практика общественного развития . 2010. №3. С.93. [↑](#footnote-ref-37)
38. Гайдукова Г. Н. Потенциал корпоративной культуры государственных компаний // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право . 2008. №5. С. 171. [↑](#footnote-ref-38)
39. Фогель Е.А. Макротрудовая практика персонала бюджетных и внебюджетных организаций // Известия ЮФУ. Технические науки . 2004. №1 (36). С.267. [↑](#footnote-ref-39)
40. Там же. [↑](#footnote-ref-40)
41. Петровский А. В. Введение в психологию. М.: Академия, 1996. [↑](#footnote-ref-41)
42. Большой словарь по социологии. URL: www.rusword.com.ua. [↑](#footnote-ref-42)
43. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т.3. №5. С.60. [↑](#footnote-ref-43)
44. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т.3. №5. С.66 [↑](#footnote-ref-44)
45. Там же. С.67 [↑](#footnote-ref-45)
46. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т.3. №5. С.67 [↑](#footnote-ref-46)
47. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т.3. №5. С.70 [↑](#footnote-ref-47)
48. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. // Экономическая социология. 2002. Т.3. №4. С. 30. [↑](#footnote-ref-48)
49. Там же. С. 32. [↑](#footnote-ref-49)
50. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т.3. №5. С.66-67. [↑](#footnote-ref-50)
51. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. // Экономическая социология. 2002. Т.3. №4. С. 25. [↑](#footnote-ref-51)
52. Дюркгейм, Э. Метод социологии / Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М.: Канон, 1995. С. 139. [↑](#footnote-ref-52)
53. Ragin C., Zaret D. Theory and method in comparative research: two strategies // Social Forces. 1983. Vol. 61. N 3. P. 731-754. [↑](#footnote-ref-53)
54. Smelser N. J. On comparative analysis, interdisciplinary and internationalization in sociology // International Sociology. 2003. Vol. 18. N 4. P. 649. [↑](#footnote-ref-54)
55. Yin R. Case Study Research: Design and Methods. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage, 2009. P.9. [↑](#footnote-ref-55)
56. URL: https://vk.com/followcl. [↑](#footnote-ref-56)
57. University of Exeter. Designing your own workspace improves health, happiness and productivity. URL: http://www.exeter.ac.uk/news/featurednews/title\_98638\_en.html. [↑](#footnote-ref-57)
58. Сайт ОКУ «Государственного архива документов по личному составу Липецкой области». URL: http://arhivls.ru/goszadanie/perechen.html. [↑](#footnote-ref-58)
59. Вакан Л. Социология образования П. Бурдье. // Социологические исследования. 2007. №6. С. 93-94. [↑](#footnote-ref-59)
60. Хоффер Э. Истинноверующий. Мысли о природе массовых движений. URL: http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Culture/Hoffer/. [↑](#footnote-ref-60)