

КАК ИЗУЧАТЬ СЕГОДНЯШНЮЮ РОССИЮ

Программа курса «Социология деловых организаций»

Н.И. ЛАПИН

Курс «Социология деловых организаций» может рассматриваться как специальный в рамках более общей дисциплины «Социология организаций». Плюрализация типов деловых организаций в постсоветской России (по формам собственности, легитимности, престижности и другим параметрам), их новые функции в жизни российского общества, личностная вовлеченность в их деятельность самых широких слоев населения, в том числе студентов, — это и многое другое вызывает потребность сосредоточить внимание на новом круге проблем, глубже вникнуть в них, помочь решать их на практике.

Данный курс предназначен для студентов, обучающихся по специальности «социология». В нем рассматриваются теоретические и прикладные проблемы и методы социологии деловых организаций. Характеристика прикладных аспектов ориентирована на современные российские реалии*.

Курс включает четыре темы, связанные логической последовательностью и образующие относительно целостный цикл. Первая тема посвящена деловой организации (ДО) как объекту изучения: даются ее определение и типология, характеризуются миссия и жизненный цикл, социальная природа и социологические методы ее изучения. Во второй теме ДО рассматривается как социокультурная система: на основе социокультурного подхода анализируются функции и структура, ценности и нормы ДО, встречные потоки требований индивида и организации, методы погружения в корпоративную культуру. В центре третьей темы находятся два круга вопросов, наиболее актуальных для управления постсоветскими ДО: социально-организационные проблемы, технология диагностики их структуры; социально-организационный конфликт и кризис, способы их профилактики и преодоления. В четвертой теме проводится анализ инноваций, которых ныне так недостает российским ДО: излагаются теория и методология нововведений, приводятся методы измерения инновационных рисков и

* Программа с приложением, включающим опыт преподавания предмета и некоторые работы студентов, полностью будет дана на страницах журнала в сети Интернет.

способы определения приоритетности проектов, по-новому характеризуются социологические аспекты инновационного процесса. В этой завершающей теме в прикладном плане фокусируются многие вопросы всего курса.

В дидактическом отношении содержание каждой темы образует один модуль, состоящий из нескольких элементов. Преподаватель излагает содержание темы в лекциях, сопровождая их таблицами и схемами, а также на семинарских занятиях и практикумах (в интерактивном режиме). Речь идет не только о теории организации, но и о методах, процедурах погружения социолога в культуру, социальные структуры и процессы ДО. Студент осваивает элементы каждого модуля на лекциях, при подготовке к семинарам, на семинарах, практикумах и при подготовке письменного эссе. В процессе аудиторной и самостоятельной работы он должен усвоить совокупность знаний и навыков в рамках каждого модуля. Их уровень преподаватель оценивает в баллах по элементам модуля.

Сложность знаний и навыков, которыми студент должен овладеть (в значительной мере произвести сам), возрастает от темы к теме. В совокупности четыре модуля, включая четыре эссе, должны обеспечить необходимый уровень знаний и навыков по данному курсу (не только теоретических, но и прикладных, отчасти практических).

Методологию усвоения данного курса в целом можно охарактеризовать как проективно-деятельную. Темы курса соответствуют типичным этапам деятельности консультанта, приглашенного помочь руководству деловой организации решить ее проблемы. Каждый студент, начинающий изучать данный курс, ставится в проективную ситуацию: он в качестве специалиста-социолога приглашен на три месяца, т. е. на то время, в течение которого он изучает данный курс, консультантом одной из ДО: той, в которой работает он сам; или достаточно известной ему через родственников, знакомых; или некий «научно-литературный персонаж». Перед таким «студентом-консультантом» стоит задача: на каждом из четырех этапов своей деятельности, соответствующих четырем темам курса, сформировать и «реализовать» научно-обоснованную процедуру изучения и конструктивного понимания данной организации.

Для выполнения этой задачи каждый студент должен: а) выбрать объект взаимодействия — реальную (при сохранении ее анонимности) или проективную организацию; б) войти в роль ее консультанта и действовать в реальном режиме времени (хронологически курс занимает примерно три месяца); в) изложить в тематическом цикле эссе четыре этапа содержания своих действий и их результаты, максимально используя при этом получаемые в данном курсе знания и навыки, а также опираясь на информацию из «своей» ДО.

Этот опыт погружения в атмосферу деловой организации поможет студентам проверить свою готовность к практической деятельности в российских условиях, выяснить «пустоты» и на следующих курсах заниматься более целеустремленно. Одновременно он решает свою часть задач по интеграции образовательного процесса и научных исследований.

Программу курса подготовил член-корреспондент РАН проф. Н.И. Лапин.

Автор заранее выражает признательность читателям журнала «Мир России», которые сочтут возможным прислать в редакцию журнала свои замечания и предложения по ее улучшению.

ПРОГРАММА КУРСА

Тема 1. Деловая организация как объект изучения (знакомство с организацией)

1. Исходные определения

Предмет курса «Социология деловых организаций». Его место в рамках общей дисциплины «Социология организаций», отличие от курсов по теории организаций и менеджмента. Проективно-деятельная методология освоения курса.

Три значения термина «организация»: объектное, процессное, атрибутивное. Организация как искусственно-естественный феномен.

Деловая организация (ДО), фирма. Отличие ДО от административно-государственных и общественных организаций. Миссия, жизненный цикл ДО.

Типологии ДО в современной России: по формам собственности, легитимности, стилям управления, престижности. Роль «пограничного контроля» в успехе ДО.

2. Социальная природа деловой организации

Пять подсистем ДО. Статусно-ролевые структуры, социальные группы, их проникновение культурой как основа социальной организации ДО. Формальные и неформальные структуры.

Эволюции социологических концепций ДО: организация как рациональная бюрократия (М. Вебер); «человеческие отношения» в ДО (Э. Мэйо); социотехническая организация (А. Райс, Э. Трист); сложная и комплексная организации (П. Друкер, П. Лоуренс, Дж. Лорш); организация как социальная система (Т. Парсонс), сетевое предприятие (М. Кастельс). Их применения в России.

Антисистемные подходы в теории организаций: экзистенциально-феноменологический (К. Вейк), игровой (М. Крозье). Проблема их применимости.

От бихевиоризма и структурного функционализма к поведенческо-функциональной концепции ДО. Организационное поведение, его социальные функции, их взаимосвязи. Матрица этих функций, ее прикладной потенциал в современной России: при решении проблем стимулирования, социальной мобильности, престижности ДО и др.

Удовлетворенность руководителей и персонала как результирующий показатель осуществления функций ДО; его коварность.

3. Социологические методы знакомства с организацией

Анализ документов как официальных источников информации о декларированных целях ДО, ее легитимности, социальной структуре и динамике, эффективности стимулов, конфликтности, управляемости.

Наблюдение (внешнее и включенное) за характером взаимодействий между руководителями, среди персонала, между руководителями и персоналом ДО. Глубинное интервью как способ выявления удовлетворенности персонала, скрытых социальных проблем. Экспертная оценка структуры проблем. Роль метода фокус-группы.

Кейс-стади как комплексная методологическая процедура обследования ДО.

Процедура получения общей оценки ДО как социальной системы: синтез ее типологических и структурных характеристик, учет социальной ситуации. Способы конструирования и обоснования гипотез относительно характера ДО как социокультурной системы, этапа ее жизненного цикла.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки эссе

1. Можно ли согласиться, что получение дохода составляет главный отличительный признак ДО?
2. Какие типологии ДО вы знаете? К каким типам относится ваша организация?
3. Насколько значима проблема «пограничного контроля» для деловых организаций в России? Как вы получили ответ на этот вопрос?
4. Как соотносятся официальные цели с социальными функциями вашей организации? Равнозначны ли в вашей организации ее смыслы-функции или одни из них довлеют над другими? Какие методы вы использовали для получения ответа?
5. Какие параметры служат исходными при выделении социальных групп в ДО? Какие группы в вашей организации преобладают численно (в %), а какие имеют наибольшее влияние, власть? Какими методами вы получили информацию для ответа на этот вопрос?
6. Возможно, в современной России ДО представляют собой не столько системы, сколько «организационные анархии», состоящие из слабо связанных между собой групп? Можно ли так сказать про вашу организацию? Если «да», то какими данными вы располагаете в пользу такого вывода и какими методами вы их получили?
7. В какой степени удовлетворены работой в вашей организации ее руководители (верхнего и отдельно среднего уровней) и рядовые сотрудники персонала? Какими методами получена информация об их удовлетворенности?
8. Какие социальные проблемы, значимые для вашей организации, удалось выявить? Можно ли их упорядочить и о какой стадии жизненного цикла организации они свидетельствуют?
9. Предложите обобщающую оценку вашей организации как социальной системы: ее типологические, структурные, динамические, ситуационные характеристики. Какие гипотезы вы предлагаете для более глубокого понимания этой организации?

Основная литература

- Пригожин А.И.* Организация как социальное явление // Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995. Гл. 2.
- Радаев В.В.* Хозяйственная организация: понятие и признаки. Основные типы хозяйственных организаций // Радаев В.В. Экономическая социология. М, 1997. Гл. 8, 9.
- Щербина В.В.* Антисистемный подход в теории организации; Комплексные организации; Модель организации как социальной системы; Организационное поведение; Организация как социотехническая система; Структура организации; Хоторнский эксперимент; Школа человеческих отношений // Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М., 2000.

Дополнительная литература

- Красовский Ю.Д.* Должностное самоопределение руководителя // Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 2000. Гл. 20.

Программа курса «Социология деловых организаций»

Мильнер Б.З. Понятие и сущность организации. Виды организаций в рыночной экономике // Мильнер Б.З. Теория организаций. М., 1999. Гл. 1, 20.

Тихонов А.В. Основы социологической теории управления // Тихонов А.В. Социология управления. СПб., 2000. Гл. 3.

Тема 2. Деловая организация как социокультурная система (погружение в корпоративную культуру)

2.1. Социокультурный подход к деловой организации

М. Вебер как основоположник социокультурного подхода. Развитие этого подхода П. Сорокиным. Его структурно-функциональная версия (Т. Парсонс). Социокультурный смысл антисистемных подходов.

Общество как большая социокультурная система. Социетальные функции и структуры. Изоморфность функций социального действия/взаимодействия индивида—организации—общества.

Двойственность ДО как массового носителя жизнеобеспечивающих структур и культуры общества. Взаимопроникновение формализованных и неформализованных структур ДО. Проблема социокультурного баланса организации.

Противоречия между ценностями и нормами российской ДО: либерализация ценностей против правовых норм? (Н.И. Лапин). Особенности русской трудовой и управленческой культуры (О.И. Шкаратан). Социальный механизм распространения неправовых практик в сфере труда, их институционализация (Т.И. Заславская, М.А. Шабанова). Российский бизнес: на пути к легализации? (В.В. Радаев).

2.2. Индивид в культуре деловой организации

Двойкая природа деловой организации, индивида и их взаимодействий. Встречные потоки требований: от организации к индивиду и от индивида к организации (Н.Ф. Наумова).

Контур компонентов поведения индивида в деловой организации (Н.И. Лапин). Столкновение двух типов стратегий — органов управления и исполнителей. Власть, ее типы и особенности в деловых организациях переходного общества. Лидерство и организационный контроль.

Идентификационное ядро ДО как «социальное тело» руководителя (А.В. Тихонов).

2.3. Социологические методы погружения в корпоративную культуру

Обзор подходов к изучению организационной культуры (В.В. Щербина). Концепция социальной определенности (А. Петтигрю), феноменологическая модель (С. Роббинс), рационально-прагматический подход (Э. Шейн). Качественные исследования, их виды, порядок действий исследователя (В.В. Семенова). Включенное наблюдение (В.Б. Ольшанский, А.Н. Алексеев). Социальный эксперимент (А.П. Куприян, Р.В. Рывкина). Игровые подходы (А.П. Щедровицкий, В.С. Дудченко). Сценарии организационного консультирования (Ю.Д. Красовский). Сравнительный анализ организаций (Г. Хофстед, А.И. Пригожин, В.М. Гаськов, Р.Д. Льюис). Этнографический метод и анализ историко-культурного многообразия организационных форм хозяйственной жизни (М. Мосс, С. Райт). Символический интеракционизм и анализ организации как системы интерпретаций (Дж. Мид, Дж. Ричмен).

Практикум

В ходе межгрупповых дискуссий выявляется встречная направленность двух потоков требований (организации — к ее членам, а последних — к организации) и осуществляется поиск способов их согласования в рамках общих целей и функций организации. Демонстрируется эффективность техники ранжирования при определении структуры ценностных предпочтений членов организации.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки эссе

1. В чем состоит специфика социокультурного понимания организации?
2. Какие функции организации являются основными? Через каких носителей они воздействуют друг на друга?
3. Что такое неправовые практики организационного поведения в современной России? Опишите их механизм на примере вашей организации. Есть ли шанс существенно повысить легальность ее действий?
4. Что такое «встречные потоки требований» в деловой организации? Объясните их на примере своей организации.
5. Какую роль играют ценности и нормы в вашей организации? Какими методами выявлена их роль?
6. Типы власти в ДО. Как можно обнаружить их связь с собственностью?
7. Что такое «идентификационное ядро» ДО? Насколько продуктивно его представление в качестве «социального тела» руководителя?

Основная литература

Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.

Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. Екатеринбург, 1998.

Лапин Н.И. Базовые ценности, либерализация их структуры // Лапин Н.И. Пути России: социокультурные трансформации. М., 2000. Гл. 4.

Дополнительная литература

Дудченко В.С. Инновационные игры. Практика, методология и теория. Таллин, 1989.

Заславская Т.И., Шабанова М.А. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда // Мир России. 2002. № 2.

Ионин Л.Г. Социология культуры. М., 1996.

Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. М., 2000. Разд. III.

Куприян А.П. Методологические проблемы социального эксперимента. М., 1971.

Лапин Н.И. Социальная организация предприятия как система социальных групп // Теория и практика социального планирования / Под ред. Н.И. Лапина. М., 1975.

Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе: от столкновения к взаимопониманию. М.: Дело, 1999.

Наблюдающее участие и моделирующие ситуации (Познание через действие) / Под ред. Алексеева А.Н. СПб., 1997.

Наумов А. Хофстидово измерение России: влияние национальной культуры на управление бизнесом // Менеджмент. 1996. № 3.

Наумова Н. Ф. Человек в промышленной организации // Теория и практика социального планирования / Под ред. Н.И. Лапина. М., 1975. Гл.3.

Ольшанский В.Б. Личность и социальные ценности // Социология в СССР / Под ред. Г.В. Осипова. М., 1965. Т. 1. Разд. 4.

Парсонс Т. Личность, социальная система и культура // Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2000. С. 421—424.

Радаев В. Теневая экономика в России: изменение контуров // Pro et contra. 1999. Т. 4. № 1.

Рывкина Р.В., Винокур А.В. Социальный эксперимент. Новосибирск, 1969.

Программа курса «Социология деловых организаций»

- Семенова В. Качественные методы в социологии // Стратегия социологического исследования. М., 1998. Гл. 6.
- Сорокин П. Предварительные замечания // Сорокин П. Социальная и культурная динамика. М., 2000. Ч. V. С. 503-504.
- Тихонов А.В. Социальная реальность как совокупность «социальных тел» // Тихонов А.В. Социология управления. СПб., 2000. Гл. 2.2.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В. Русская трудовая и управленческая культура. Опыт исследования в контексте перспектив экономического развития // Мир России. 2002. № 1.
- Щедровицкий А.П., Котельников С.И. Организационно-деятельностная игра // Щедровицкий А.П. Избранные труды. М., 1995.
- Щербина В.В. Организационная культура // Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М., 2000.
- Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in work-related Values. L., 1980.
- Wright S. (ed). Anthropology of Organizations. N.Y., 1994.

Тема 3. Социально-организационное управление: проблемы и конфликты (диагностика проблем, конфликта)

3.1. Социально-организационное управление

Понятие социально-организационного управления. Субъект управления как социальная группа. Виды управленческих отношений в ДО. Социальные аспекты управляемости ДО (А.И. Пригожин).

Социальная технология управления. Социальная инженерия. Организационное консультирование. Консалтинговый потенциал управления (Ю.Д. Красовский).

3.2. Социально-организационные проблемы, диагностика их структуры

Понятие социальной проблемы ДО. Уровни и типология социальных проблем ДО в современной России (Н.И. Лапин). Методы диагностики их структуры: наблюдение, интервью, экспертные оценки, фокус-группа, групповая дискуссия; построение графа связей проблем. Определение этапа и стадии жизненного цикла ДО, формы ее динамики на изучаемой стадии (Б.З. Мильнер). Циклическая связь между уровнями проблем.

Практикум

Демонстрируются возможности структурированного индивидуального анализа, дополненного групповой дискуссией, при получении диагноза экспертов относительно социальных проблем в организации, их остроты и взаимных связей, а в итоге — относительно той стадии, на которой находится данная организация, способов сглаживания проблем.

3.3. Конфликт и кризис в организации: теория, методология

Понятия социального конфликта и кризиса. Постоянные источники конфликтов, факторы кризисов. Функции и дисфункции конфликта. Цивилизационное видение социального конфликта. (Г. Зиммель, Л. Козер, Р. Дарендорф, Р. Мертон; А.К. Зайцев, А.Г. Здравомыслов, В.Н. Шаленко).

Конфликт и кризис как процессы, длящиеся во времени, их стадии. Различные механизмы каждой стадии. Возможность инверсии конфликта в солидаризацию. Конфликт и тип лидерства (К. Левин). Феномен «паралич воли руководителя».

Возникновение «дикого рынка», причины организационных конфликтов и кризисов в России. Забастовка — массовый социально-организационный конфликт начала — середины 90-х годов XX в.; ее формы и фазы, фактор «спускового крючка». Нормальная и радикальная формы развития забастовочного конфликта. Послеконфликтная стадия (Л.А. Гордон и Э.В. Клопов; А.К. Зайцев).

3.4. Способы предупреждения и решения конфликтов

Способы предупреждения конфликтов: планирование социального развития ДО (Н.И. Лапин, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова); диагностика индикаторов и симптомов конфликта (А.К. Зайцев).

Способы решения конфликтов: переговоры «лицом к лицу», посредничество, социальное партнерство, арбитраж, другие социальные технологии (А.К. Зайцев, В.Н. Шаленко). Опыт «переговорной экономики» Скандинавских стран (О. Педерсен, К. Ниельсен).

Практикум

Межгрупповая дискуссия, имитирующая организационный конфликт; тренинг решения спорной проблемы посредником или трехсторонней комиссией, действующей по правилам переговорной экономики.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки эссе

1. В чем состоят социальные аспекты управляемости ДО? Какие социальные технологии управления используются в вашей организации?
2. Какая сейчас сложилась структура социальных проблем в Вашей ДО? Какими методами вы ее определили и какие сделали выводы относительно стадии жизненного цикла, на которой находится ваша организация?
3. Какие вы используете (или предложили использовать) социальные технологии сглаживания и преодоления социальных проблем вашей организации?
4. Какие способы предупреждения конфликтов используются в вашей организации?
5. Какие используются в вашей организации способы разрешения конфликтов?
6. Как вы полагаете, укрепится ли ваша организация в итоге подобных конфликтов или же она ослабнет?

Основная литература

Гурков И.Б. Понятие стратегического управления // Стратегический менеджмент организации. М., 2001. Введение.

Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000.

Щербина В.В. Конфликт в организации // Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М., 2000.

Дополнительная литература

Гордон Л.А., Клопов Э.В. Становление рынка труда и его воздействие на положение работников // Потери и обретения в России девяностых. М., 2000. Т. 2. Разд. 4.

Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5.

Зайцев А.К. Социальный конфликт. М., 2000. Гл. VI, VII.

Здравомыслов А.Г. Движущие силы и мотивация конфликта // Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М., 1995. Гл. 3.

Красовский О.Д. Консалтинговый потенциал управления // Сценарии организационного консультирования. М., 2000. Раздел 3.

Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М., 1975.

Программа курса «Социология деловых организаций»

Педерсен О., Ниельсен К. Переговорная экономика: история и процессы институционализации // Смешанная экономика: социокультурные аспекты. М., 1994.

Пригожин А.И. Управляемость организаций // Пригожин А.И. Современная социология организаций. М, 1995. Гл. 4.

Современное управление: энциклопедический справочник. М., 1997. Т. 1, 2.

Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. М., 1990.

Шаленко В.Н. Посредничество. М., 1997.

Clegg St. (ed). Managing Organizations. 1998.

De Dreu C., de Vliert E. Using Conflict in Organizations. SAGE Publications, 1997.

Тема 4. Инновации в деловой организации (социологический анализ инноваций)

4.1. Теория и методология нововведений

Определение нововведения (innovation) как особого вида деятельности (Й. Шумпетер, Г. Менш). Проблемы инновационного человеческого капитала (Р.М. Нуреев) и инновационной стоимости (В.Н. Костюк). Типология нововведений. Инновационный процесс, две его формы, пять стадий. Жизненный цикл нововведения, пять его фаз.

ДО как субъект инноваций. Базовая инновационная стратегия; несовместимость с нею мобилизационной советской экономики (А.Г. Фонов). Управление инновационным процессом, его актуальные проблемы в России (В. Кабалина). Преимущества современной инновационно-маркетинговой стратегии (П. Дойль). Инновационный поток, его принципы и типы (Р. Фостер, Н.И. Лапин). Пространство потоков в информационную эпоху (М. Кастельс).

4.2. Инновационные риски, их социальные факторы

Критерии успешной инновации. Неопределенность как компонент инновационного процесса; роль социальных институтов в снижении неопределенности. Неопределенность и риск (Ф. Найт, Н. Луман). Институциональные и личностные факторы допустимого риска. Критерии и процедуры определения приоритетности проектов при формировании портфеля инноваций ДО (А. Абетти, Р. Фостер). Технические и личностные факторы принятия решений об инновациях (В. Кабалина).

Инновации и риски в сложных системах. Типология рисков в российских ДО. Венчурное финансирование, инвестиционные риски. Чувствительность динамических систем к начальным данным и существование горизонта прогноза. Связь идей нелинейной динамики и управления рисками (СП. Курдюмов). Прогноз нелинейной динамики инноваций в социально-технологических системах.

4.3. Социологические аспекты инновационного процесса

Инновационное предпринимательство как новый социальный институт в современной России. Инвестиции в человеческий капитал ДО. Социологическое консультирование, инновационная игра и другие способы формирования инновационной культуры организации (В.С. Дудченко, Ю.Д. Красовский, Г.П. Щедровицкий).

Измерение и анализ социальных позиций участников каждой фазы конкретного инновационного процесса с использованием анкетирования, интервью и других методов (А.И. Пригожин). Предупреждение конфликтов, стимули-

рование и организация позитивного взаимодействия участников нововведения.
Анализ социальных последствий инновации.

Практикум

Демонстрация процедур инновационной игры, ее возможностей при решении нетривиальной задачи организационного развития.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки эссе

1. Чем отличается нововведение от новшества?
2. Какие типы нововведений преобладают сейчас в деловых организациях России?
3. В суть инновационно-маркетинговой стратегии ДО?
4. Критерии успешной инновации.
5. Риск и неопределенность: общее и различия.
6. Критерии и процедуры отбора приоритетных инновационных проектов.
7. Инвестиции в человеческий капитал — что это такое?
8. Какие используются способы формирования инновационной культуры ДО?
9. Какие категории персонала ДО в наибольшей степени способствуют инновационным процессам, а какие — препятствуют?
10. Какие социальные последствия нововведений выявлены? Какие методы при этом использовались?

Основная литература

Дойль П. Инновации и разработка нового продукта // П. Дойль. Менеджмент: стратегия и тактика. М., 1999. Гл. 7.

Кабалина В.И. Управление инновационным процессом // Инновации в постсоветской промышленности. М., 2001. Ч. 2. Разд. 2.

Санта Б. Инновации как средство экономического развития. М., 1990.

Дополнительная литература

Абетти А. Оценка и определение приоритетности проектов // Современное управление: Энциклопедический справочник. М., 1997. Тт. 1.

Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. М., 1996.

Капица С.П., Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. М.: Эдиториал УРСС, 2001.

Кастельс М. Пространство потоков // Кастельс М. Информационная эпоха. М., 2000. Гл. 6.

Костюк В.Н. Новая структура знаний. Новая, или Инновационная стоимость // Костюк В.Н. Теория эволюции и социоэкономические процессы. М., 2001. § 1.5; § 5.1.

Лапин Н.И. Формирование и реализация современной инновационной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. колл. Д.С. Львов, А.Г. Поршнев. М., 2002. Гл. 8.3.

Луман Н. Понятие риска // THESIS. 1994. Вып. 5.

Найт Ф. Понятие риска и неопределенности // THESIS. 1994. Вып. 5.

Нуреев Р.М. Новые модели роста (Роль человеческого капитала) // Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики. М., 2001. Гл. 5.

Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М., 1989.

Радаев В.В. Человек в роли предпринимателя // Радаев В.В. Экономическая социология. М., 1997. Раздел III.

Управление риском. Риск. Устойчивое развитие. Синергетика / Под ред. Владимирова В.А. М.: Наука, 2000.

Фонотов А.Г. Россия: от мобилизационного общества к инновационному. М., 1993.

Фонштейн Н.М., Балабан А.М. Венчурное финансирование: теория и практика. АНХ, 1998.

Программа курса «Социология деловых организаций»

- Фостер Р.* Готовность фирм к технологическим изменениям // Современное управление: Энциклопедический справочник. М., 1997. Т. 1.
- Штомпка П.* Инновационная (новаторская) личность // Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996. Гл. 16.
- Шумпетер Й.* Теория экономического развития. М., 1982.
- Щедровицкий Г. П.* Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995.
- Щербина В.В.* Инновационные концепции развития организаций // Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М., 2000.
- Abbott L.* Social Aspects of Innovation and Industrial Thechnology. L., 1975.
- Druker P.* Innovations and Enterprenership. Practice and Principles. N.Y.: Free Press, 1992.
- Mensch G.* Das technologische Patt. Frankfurt am Main, 1975.

Контрольные вопросы

1. Понятия организации и деловой организации.
2. Типология деловых организаций в современной России.
3. «Пограничный контроль» в деловой организации.
4. Основные подсистемы деловой организации.
5. Организация и бюрократия (по М. Веберу).
6. Теория человеческих отношений в деловой организации (Э. Мэйо).
7. Концепция социотехнической организации.
8. Организация как социальная система (Т. Парсонс).
9. Антисистемные подходы в теории организаций.
10. Организационное поведение, его функции.
11. Методы анализа целей, формальной структуры ДО.
12. Методы выявления взаимоотношений, удовлетворенности персонала ДО.
13. Способы получения обобщающей оценки состояния ДО.
14. Особенности социокультурного подхода к деловой организации.
15. Соотношение формальных и неформальных структур ДО.
16. Ценности и нормы, их роль в деловой организации.
17. Неправовые практики в российских ДО.
18. Двоякая природа организации, индивида и их взаимодействий.
19. Контур основных компонентов поведения индивида в деловой организации.
20. Феноменологический и этнографический подходы к культуре ДО.
21. Качественные исследования ДО.
22. Игровые подходы в анализе ДО.
23. Организационное консультирование.
24. Понятие социально-организационного управления.
25. Субъект управления как социальная группа.
26. Виды управленческих отношений.
27. Естественные и искусственные компоненты управления.
28. Социальные технологии управления.
29. Социальная инженерия.
30. Социальная проблема в ДО.
31. Методы диагностики и преодоления проблем в ДО.
32. Социально-организационный конфликт: источники, виды.

33. Конфликт как процесс, стадии.
34. Забастовка как социально-организационный конфликт.
35. Способы предупреждения конфликтов в ДО.
36. Способы решения конфликтов в ДО.
37. Определение нововведения, типология.
38. Инновационный процесс, его формы, стадии.
39. Базовая инновационная стратегия ДО.
40. Инновационно-маркетинговая стратегия ДО.
41. Инновационный поток.
42. Критерии успешной инновации.
43. Риск решения о начале инновации.
44. Критерии и процедуры определения приоритетности инновационного проекта.
45. Способы формирования инновационной культуры ДО.
46. Способы изучения позиций участников нововведения.