

Арсланова Зарема Абдулвагитовна,
соискатель кафедры социологии ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь
crocor30@yandex.ru



Специфика организационной культуры в учреждениях социальной защиты населения

Аннотация. Статья посвящена отражению результатов социологического исследования, посвященного выявлению особенностей социально-профессиональной идентификации работников социальных учреждений с различными типами организационной культуры в Республике Дагестан. Приводится характеристика основных типов организационных культур учреждений социальной защиты населения в Дагестане. Соотносятся основные типы организационной культуры с моделями социально-профессиональной идентификации социальных работников.

Ключевые слова: социально-профессиональная идентификация, организационная культура, система социальной защиты населения, результаты социологического исследования.

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Проблема социально-профессиональной идентификации работников различных отраслей является одной из ключевых в вопросе формирования качественной и эффективной организационной культуры. Актуальность ее научного исследования связана с тем, что знание особенностей организационной культуры позволяет в том числе оценить степень стабильности организации, ее конкурентоспособность, предложить возможные направления управленческих решений, а также способность достигать запланированных результатов, вызванных культурным фактором, ответственно конструировать и формировать эффективную организационную культуру.

Социально-профессиональная идентификация рассматривается в рамках комплексного подхода, включающего интеракционизм, институционализм и структурный функционализм, что позволяет осуществлять построение моделей социально-профессиональной идентификации на основе поведения и социальной коммуникации. Процесс социально-профессиональной идентификации изучается на макро-, мезо- и микроуровнях социальных взаимодействий. Социально-профессиональная идентификация на макроуровне исследуется посредством анализа характера трансформации социальной политики. На мезоуровне исследование социально-профессиональной идентификации осуществляется в рамках изучения различных социально-профессиональных сообществ. Микроуровень анализа данного процесса позволяет находить закономерности в межперсональных и межгрупповых социальных взаимодействиях, в которых акторы продуцируют различные механизмы и процедуры социально-профессиональной идентификации.

Под социально-профессиональной идентификацией чаще всего понимается совокупность разделяемых сотрудниками характеристик и атрибутов данной конкретной организации, отличающих ее от других структурных образований [1]. Проведенный анализ теоретических источников по данной проблематике позволил установить, что первая концептуальная модель организационной идентификации описана и интерпретирована Дж. Марчем и Г. Саймоном в 1958 г. [2] В дальнейшем в течение почти 20 лет лишь незначительное количество ученых уделяли пристальное внимание данной проблематике [3].

Теоретическое исследование различных степеней и уровней социально-профессиональной идентификации позволяет конституировать его в качестве достаточно объективного конструкта описания социально-профессиональной структуры, отражающей характер социальной стратификации в обществе, достигаемых статусов индивида или социальной группы, а также поляризации социальных диспозиций.

Исследование социально-профессиональной идентификации с позиции изменения или появления новых профессиональных сообществ позволяет изучать специфику формирования организационной культуры конкретной организации с точки зрения трансформации в ней ценностных императивов, социокультурных и профессиональных взаимодействий.

Интегративная модель социальной идентификации личности определяется действием двух параллельных механизмов: 1) индивидуально-биографических механизмов, посредством которых индивиды выстраивают «идентичности для себя» (самоидентификация в нашем представлении); 2) социоструктурных механизмов, легитимирующих «идентичности для другого» (внешняя идентификация).

Идентификационные процессы представляют собой процессы отождествления индивида или социальной группы с социально значимой, которая воспринимается как на сознательном, так и на эмоциональном уровнях через систему символов и категорий, характерных для данной целостности.

Социально-профессиональная идентичность определяется принадлежностью работника в соответствии с его образованием, личностными ресурсами, наличием трудовой ситуации к конкретной профессиональной группе, деятельность которой легитимирована государством. Данная идентичность прививается индивидам конкретными социально-профессиональными группами, которые являются составными элементами (компонентами) социальной структуры общества.

Для выявления особенностей социально-профессиональной идентификации работников социальных учреждений с различными типами организационной культуры в Республике Дагестан было проведено социологическое исследование среды работников данных учреждений. Основным методом проведения исследования стало стандартизированное интервью с работниками социальных учреждений Республики Дагестан, выступившими в качестве экспертов. Квотами для отбора экспертов в выборочную совокупность явились стаж работы, тип учреждения, образование, возраст. Общий объем выборочной совокупности составил 360 респондентов. Итогом анализа материалов и результатов исследования стали следующие основные выводы и положения.

При определении комплекса критериев и показателей социально-профессиональной идентичности работников института социальной защиты населения в учреждениях с различными типами организационной культуры в расчет брались следующие положения:

- критерии и показатели должны охватывать все компоненты профессиональной идентичности (Я-образ, Я-концепция, образ профессии, профессиональный идеал, профессиональный образ Я);
- Я-концепция должна включать три составляющие, а именно поведенческую, эмоциональную, когнитивную;
- критерии и показатели должны находиться в констелляции с личностными подструктурами: когнитивный, потребностно-мотивационный, операционно-практический, эмоциональный, волевой.

На основании теоретического анализа определен комплекс критериев и показателей анализа социально-профессиональной идентичности работников института социальной защиты населения, который будет представлен ниже.

Исходя из имеющихся дефиниций социальных показателей, а также их инструментальной и эмпирической интерпретации, можно сформировать следующую систему категорий социологического анализа социально-профессиональной идентификации: критерии социологического анализа идентификации, количественные показатели, эмпирические индикаторы, а также единицы анализа.

Прежде всего, необходимо остановиться на собственном понимании термина «критерий». Как правило, он обозначает какой-либо признак (характеристику, свойство, состояние объекта), на основании которого производится комплексная оценка чего-либо (процесса, предмета или состояния).

Критерий представляет собой не только искомое качество или состояние, но также в определенном смысле эталон направленности деятельности субъекта. Критерий есть также характеристика меры исследуемого явления или процесса.

В социологическом смысле критерий представляет собой сущностную оценку процесса, состояния или качества системы, которая может изменяться, варьироваться по различным признакам. При этом для исследователя критерий субъективно необходим, он выступает в качестве фундаментальной основы анализа, а потому является искомым.

Критерии формулируются на основе обобщения количественных показателей. В конкретно-социологическом плане в них обобщены взаимосвязи категорий наибольшего и наименьшего, возможности и действительности, противоположности и противоречия, меры. При этом если критерии отражают направленность социальных процессов, то показатели – их уровень и темпы. На основе данных положений, а также с учетом опыта многих исследований по изучаемой проблеме автором разработана система количественных показателей, позволяющая построить ряд эмпирических индикаторов и единиц анализа, с помощью которого можно зафиксировать различные характеристики социальной идентификации.

При исследовании социально-профессиональной идентификации социальных работников в учреждениях с различными типами организационной культуры наиболее типичным представляется следующий комплекс критериев и показателей, позволяющий достаточно глубоко проанализировать исследуемый процесс:

1. Когнитивный критерий:
 - 1.1. Осознание профессиональных потребностей и интересов.
 - 1.2. Осознание образа профессии и ее требований к работнику.
2. Мотивационно-ценностный критерий:
 - 2.1. Потребность в приобретении профессиональных знаний и умений.
 - 2.2. Мотивация к успешной профессиональной деятельности.
 - 2.3. Сформированность позитивного идеала профессии.
3. Деятельностно-практический критерий:
 - 3.1. Стремление к творческому самовыражению, оригинальность, освоение новых технологий и способов социально-профессиональной деятельности.
 - 3.2. Стремление к самосовершенствованию (самоанализу, самооценке, самообразованию, самореализации).

Учреждения социальной защиты населения в современной России располагают различным числом работников. Так, в каждой из обследуемых организаций, вошедших в генеральную совокупность настоящего исследования, работает от 10 до 150 человек. Всего в выборочной совокупности исследования оказались представители 11 различных учреждений социальной защиты населения Республики Дагестан.

Данные проведенного исследования позволили сделать вывод о том, что организационные ценности служат для удовлетворения потребностей работников конкретного учреждения. Однако специфика учреждений социальной защиты населения

заключается в том, что организационные ценности выступают для конкретного учреждения одновременно и в качестве терминальных ценностей.

Качественные составляющие социально-профессионального портрета социального работника выглядят следующим образом: добросовестное отношение к работе – 89,0%, профессионализм – 82,9%, удовлетворенность клиента качеством обслуживания – 78,0%, выполнение планов работы – 57,3%. Далее идут такие черты, как соблюдение дисциплины, порядка – 46,3%, реальная польза для организации – 35,4%, творческая инициатива – 30,5%, высокие нравственные качества – 20,7%. Наименее важными составляющими социально-профессионального портрета сотрудники социальных учреждений считают строгое соблюдение правил – 14,6% – и стаж работы – 7,3%.

В ходе опроса были определены наиболее значимые качества работников учреждений социальной защиты населения, влияющие на их продвижение по службе. Наиболее важным качеством, по мнению сотрудников организаций, является профессионализм. Его назвали 97,6% респондентов, добросовестность в работе – 96,7%, профессиональный опыт, стаж – 91,5%, преданность организации – 87,8%, порядочность – 84,1%. Далее идут такие качества, как умение ладить с коллегами – 78,0%, твердость личных принципов – 64,6%, умение нравиться руководству – 50,0%. Наименее важными качествами, по мнению респондентов, являются возраст – его назвали 9,8% – и пол – 6,1%.

В учреждениях социальной защиты населения преобладает женский коллектив, большая половина сотрудников имеет высшее образование, преобладают работники в возрасте 20–30 лет, наибольшее количество сотрудников работает в сфере социального обслуживания от 3 до 10 лет, при этом следует сказать, что в учреждениях социальной защиты населения работают сотрудники с большим стажем, который составляет более 20 лет.

Рыночный тип организационной культуры в большей степени характерен для средних по численности сотрудников организаций (от 20 до 65 человек). Для организаций с рыночным типом организационной культуры характерна заметно большая доля мужчин, чем в тех учреждениях, где преобладают другие типы организационной культуры. Средний стаж работников таких учреждений составляет 5 лет. Рыночная организационная культура особенно характерна для многопрофильных социально-реабилитационных центров. В таких организациях абсолютное большинство работников имеет высшее образование, полученное чаще всего по специальности «социальная работа». Две трети работников социальных учреждений с рыночным типом организационной культуры достаточно высоко оценивают свое положение в обществе.

Адхократическая организационная культура является наиболее распространенной в большинстве типов социальных учреждений, а именно в центрах социальной помощи семье и детям и социально-реабилитационных центрах различной направленности. В учреждениях с адхократическим типом организационной культуры трудятся работники с высшим профессиональным образованием, средний стаж работы которых варьируется в пределах от 3 до 10 лет. Основная часть сотрудников этих учреждений оценивают свое положение в обществе как достаточно среднее.

Иерархический тип организационной культуры характерен лишь для комплексных центров социального обслуживания населения, численность сотрудников которых достигает 150 человек. Средний стаж работы в таких организациях находится в пределах от 0,5 до 3 лет. Большинство сотрудников таких учреждений имеют высшее образование, полученное не по специальности «социальная работа». Для учреждений с иерархическим типом организационной культуры характерно наличие большого числа различных структурных подразделений и отделов.

Клановая культура преобладает в небольших по численности социальных учреждениях. Наиболее типична она для социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, а также социально-реабилитационных центров для детей и подростков.

Более двух третей (79%) сотрудников таких учреждений имеют среднее образование, полученное по различным специальностям. Абсолютное большинство сотрудников таких организаций – женщины в возрасте от 46 до 65 лет. Численность сотрудников учреждений с клановым типом организационной культуры не превышает 25 человек.

Анализ полученных в ходе двух полевых исследований эмпирических данных и их сопоставление с определенным в ходе теоретического анализа комплексом критериев и показателей позволили определить следующие теоретико-прикладные особенности исследуемого процесса.

Опираясь на когнитивный критерий анализа социально-профессиональной идентификации социальных работников, мы установили, что основная часть профессионального сообщества работников социальных служб и учреждений Республики Дагестан (74,6%) отчетливо осознает свои профессиональные потребности и интересы. Мотивационно-ценностный критерий позволил выявить субъективную оценку профессионального статуса социального работника в Республике Дагестан, находящуюся в настоящее время на невысоком уровне. Основная часть респондентов (67,7%) проявляет настойчивость в профессиональной переподготовке. Позитивное отношение к профессиональному обучению и профессиональной карьере социального работника высказали 57,3% участников исследования. Деятельно-практический критерий позволил установить, что лишь пятая часть работников института социальной защиты населения ориентирована не только на оказание помощи клиенту, но и на внешнее окружение социального учреждения, включая органы власти, общественные организации и профессиональное сообщество в регионе.

Ссылки на источники

1. Albert S., Whetten D. Organizational identity // Research in Organizational Behavior / ed. by L. L. Cummings, B. M. Staw. – Greenwich, CT: JAI Press 1985. – Vol. 7. – P. 263–295.
2. March J. G., Simon H. A. Organizations. – N. Y.: Wiley, 1958.
3. Rotondi T. Organizational identification: Issues and implications // Organizational Behavior and Human Performance. – 1975. – Vol. 13. – № 1. – P. 95–109.

Zarema Arslanova,

Competitor at the chair of Sociology, North Caucasian Federal University, Stavropol

crocop30@yandex.ru

The specifics of organizational culture in institutions of social protection

Abstract. The paper is devoted to the reflection of the results of sociological study on the identification of the features of social and professional identification of employees of social institutions with different types of organizational culture in the Republic of Dagestan. The characteristic of the main types of organizational cultures of social protection institutions in Dagestan is given. The author correlates the main types of organizational culture model of social and professional identity of social workers.

Keywords: socio-professional identity, organizational culture, social security system, results of sociological research.

References

1. Albert, S. & Whetten, D. (1985) "Organizational identity", in Cummings, L. L. & Staw, B. M. (eds.) *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press, vol. 7, pp. 263–295 (in English).
2. March, J. G. & Simon, H. A. (1958) *Organizations*, Wiley, N. Y. (in English).
3. Rotondi, T. (1975) "Organizational identification: Issues and implications", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 13, № 1, pp. 95–109 (in English).

Рекомендовано к публикации:

Утёмовым В. В., кандидатом педагогических наук;

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,

главным редактором журнала «Концепт»



www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию <i>Received</i>	22.10.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	23.10.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	23.10.15	Опубликована <i>Published</i>	26.10.15

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Арсланова З. А., 2015