УДК 303.023.22+316.454

Вариативность проявлений кооперативности и конкурентности для достижения цели подразделений и всей организации (по материалам оперативной социологической диагностики)

Крейк А.И.
Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и массовых коммуникаций Новосибирского государственного технического университета,
доцент кафедры социологии Новосибирского государственного университета экономики и управления

Давыдова Е.Д.
Бакалавр социологии, менеджер по подбору персонала

В статье представлены результаты проведенной оперативной социологической диагностики в конкретной деловой организации. Ставилась задача выявить состояние кооперативности/конкурентности, исходя из достижения организационной цели и отдельных подразделений (функциональных зон ответственности сотрудников) под влиянием системы институциональных регуляторов (системы ценностей, символов, формальных и неформальных норм, санкций, статусов и ролей). В качестве диагностического инструментария была использована методика для выявления актуального состояния кооперативности/конкурентности в организации. Использование данной методики в качестве социологического диагностического инструментария было вызвано тем, что полученные результаты позволяют получить целостное представление о связи между влиянием институциональных регуляторов и достижением цели как всей организации, так и ее подразделений (функциональными зонами ответственности сотрудников). Анализ полученных диагностических данных позволил эту связь проявить.

Ключевые слова: актуальное состояние организации, кооперативность, конкурентность, оперативная социологическая диагностика, цель организации, цель подразделения, институциональные регуляторы, влияние институциональных регуляторов на достижение цели

В настоящее время в области социологической диагностики, направленной на выявление актуальных состояний организаций (по сути, это выявление качества управления организацией), актуализируется потребность в решении следующих прикладных задач:

– обеспечить возможно более целостное представление о состоянии актуального для руководства аспекта организации;

– провести диагностику организации в оперативном режиме.

По мнению авторов, такая оперативная социологическая диагностика может быть проведена, основываясь на основополагающих социологических принципах и эмпирических процедурах [1; 2], а также авторской концепции эмерджентных эффектов [3; 4], в том числе – понимания кооперативности/конкурентности как дополнительного эмерджентно-

го эффекта и авторской модели институциональной системы социума [5; 6]. Исходя из названой теоретико-методологической и методической основы, была разработана методика для выявления актуального состояния кооперативности/конкурентности социальных организаций, инструментальным ядром которой является «Опросник».

Используя разработанную методику, была проведена социологическая диагностика организации. В качестве эмпирического объекта исследования были выбраны специалисты по подбору персонала (ресечеры, рекрутеры и координаторы проектов) кадрового агентства *Modern Staff* (г. Новосибирск).

В опросе принимало участие равный процент (73 %) как ресечеров (специалисты, занимающиеся поиском кандидатов на рынке труда), так и рекрутеров (специалисты, занимающиеся отбором потенциальных кандидатов, также они проводят собеседования) и 27 % координаторов проектов (работают с заказчиками, корректируют работу рекрутеров и ресечеров).

Ниже представлен анализ ответов респондентов на вопросы «Опросника» относительно достижения цели их подразделениями, исходя из тех функциональных обязанностей, которые на них возложены.

Первый комплекс вопросов посвящен ***системе ценностей*** в организации. Было выявлено, что ни один из респондентов не считает, что существующая в организации система ценностей способствует проявлению конкурентности для достижения цели их подразделения. Соответственно, все респонденты отметили, что существующая в организации система ценностей способствует проявлению в ней кооперативности. 55 % респондентов отметили, что организационная система ценностей по максимуму влияет на доминирование в организации кооперативности (поставили оценку 5 из 5); 9 % респондентов поставили оценку 4; одинаковый процент респондентов (18 %) поставили оценки 3 и 2, что свидетельствует о том, что система организационных ценностей для примерно половины опрошенных находится почти в нейтральном положении относительно влияния на доминирование в организации кооперативности.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система ценностей способствует проявлению только кооперативности относительно достижения цели подразделения.

Второй комплекс вопросов посвящен ***системе символов*** в организации. Было выявлено, что ни один из опрошенных не считает, что существующая в организации система символов способствует проявлению конкурентности для достижения цели их подразделения. Дальше мнение респондентов разделилось: 73 % считает, что существующая в организации система символов способствует проявлению кооперативности (при этом оценку 5 из 5 поставило 9 % респондентов, оценку 4 – 46 % и оценку 3 – 18 %); другая часть опрошенных (27 %) поставила оценку 0 – это означает, что существующая в организации система символов не способствует проявлению в организации ни конкурентности, ни кооперативности по достижению цели их подразделения.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система символов способствует проявлению преимущественно кооперативности относительно достижения их подразделением цели. И лишь для некоторых членов продиагностированной организации система символов не влияет на проявление ни кооперативности, ни конкурентности по достижению их подразделением цели.

Третий комплекс вопросов – ***нормативный*** – посвящен формальным и неформальным нормам в организации. Было выявлено, что 18% респондентов считают, что существующие в организации *формальные нормы* способствуют проявлению конкурентности для достижения их подразделением цели, поставив оценку 2 из 5. Другая часть респондентов (82 %) считает, что существующие в организации формальные нормы способствует проявлению в ней кооперативности: из них 46 % поставили оценку 5; 36 % поставили оценку 4.

Относительно влияния *неформальных норм* на проявление кооперативности/конкурентности в организации мнение респондентов разделилось. Большая часть респондентов (82 %) считает, что существующие в организации неформальные нормы влияют на проявление кооперативности для достижения их подразделением цели. 55 % респондентов поставили оценку 5 из 5; 18 % респондентов выбрали оценку 3, и 9 % респондентов поставили оценку 4. Остальная часть опрошенных (18 %) считает, что существующие неформальные нормы в организации влияют на проявление конкурентности для достижения их подразделением цели. Причем одинаковый процент респондентов (9 %) поставили оценки 1 и 3.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующие в организации нормы (как формальные, так и неформальные) в большей степени влияют на проявление в ней кооперативности, чем на проявление конкурентности. Также стоит отметить, что ни один из опрошенных не считает, что существующие в организации нормы никак не влияют на проявление кооперативности/конкурентности по достижению их подразделением цели.

Четвертый, ***санкционный*** комплекс вопросов посвящен *позитивным и негативным* санкциям (поощрениям и наказаниям) в организации. Было выявлено, что большая часть респондентов (72 %) считают, что существующая в организации *система поощрений* предопределяет доминирование в ней кооперативности. Оценки 2 и 3 из 5 поставили одинаковый процент респондентов (18 %); но 36 % поставили оценку 4. Наименьшая часть респондентов

(28 %) считает, что существующая в организации система поощрений предопределяет доминирование в ней конкурентности. Причем 18 % респондентов выбрали оценку 3 из 5, и 9 % респондентов выбрали оценку 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система поощрений предопределяет доминирование в ней преимущественно кооперативности относительно достижения цели подразделения респондентов. Однако ни один из опрошенных не оценил влияние системы поощрений максимальной оценкой относительно конкурентности; но часть респондентов считает, что система поощрений предопределяет доминирование конкурентности в наивысшей степени.

Относительно влияния существующей в организации *системы наказаний* на проявление кооперативности/конкурентности мнение респондентов следующее: большая часть респондентов (82 %) считает, что система наказаний в организации никак не влияет на доминирование в ней кооперативности/конкурентности по достижению их подразделением цели. И только 18 % респондентов отметили, что существующая в организации система наказаний влияет на проявление кооперативности. Причем 9 % респондентов поставили оценку 1 из 5 и 9 % – оценку 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система наказаний в основном не предопределяет доминирование в ней кооперативности или конкурентности для достижения цели подразделения, т.е. она никак не влияет на состояние кооперативности/конкурентности. Однако малая часть респондентов ответила, что система наказаний приводит к доминированию кооперативности, но частота ответов, близкая к максимальной оценке 5 из 5, достаточно маленькая, чтобы говорить о действительном влиянии системы наказаний на проявление кооперативности/конкурентности.

Пятый комплекс вопросов – ***статусно-ролевой*** – посвящен системе статусов и ролей в организации. Было выявлено, что большая часть респондентов (82 %) считает, что существующая в организации *система социальных статусов* предопределяет доминирование в ней кооперативности. Но частота ответов на максимальной оценке (5 из 5) или рядом с ней редкая; одинаковый процент респондентов (18 %) оценили, что существующая в организации система социальных статусов предопределяет доминирование в ней кооперативности на 1 и 3 балла; 9% выбрало оценку 4, и 36 % выбрали оценку 5. Небольшая часть респондентов (18%) считает, что существующая в организации система социальных статусов предопределяет доминирование в ней конкурентности. Стоит отметить, что частота ответов на максимальной оценке (5 из 5) или рядом с ней частая: одинаковый процент респондентов (9 %) выбрали оценки 4 и 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система социальных статусов, по мнению большинства респондентов, предопределяет доминирование в ней кооперативности. Однако стоит учитывать, что респонденты, которые считают, что система социальных статусов в их организации больше предопределяет доминирование конкурентности, чем кооперативности, поставили максимальные оценки в отличие от тех респондентов, кто придерживается противоположного мнения.

О степени влияния существующей в организации *системы социальных ролей* на проявление конкурентности/кооперативности относительно достижения подразделением респондентов цели можно сделать следующие выводы. Большая часть респондентов (82 %) считает, что существующая в организации система социальных ролей предопределяет доминирование в ней кооперативности. Ответы распределились следующим образом: значительная часть респондентов (46 %) поставили максимальную оценку – 5 из 5; 27 % – оценку 3 и 9 % респондентов – оценку 1. Стоит отметить, что ни один из опрошенных не отметил, что существующая в организации система социальных ролей предопределяет доминирование в ней конкурентности. И лишь 18 % считает, что существующая в организации система социальных ролей не влияет на проявление ни конкурентности, ни кооперативности.

Таким образом, существующая в организации система социальных ролей в основном предопределяет доминирование в ней кооперативности для достижения подразделением респондентов цели.

Обобщая, можно сделать вывод, что система институциональных регуляторов (система ценностей, символов, формальных и неформальных норм, санкций, статусов и ролей) в продиагностированной организации предопределяют преимущественно доминирование кооперативности по достижению подразделениями их цели. Однако нельзя не учитывать небольшой процент того, что некоторые институциональные регуляторы (система формальных и неформальных норм, статусов и ролей) также влияют на проявление конкурентности в организации в процессе достижения подразделением своей цели. Только доминирование кооперативности предопределяется системой ценностей. А система наказаний не влияет на проявление кооперативности/конкурентности в организации в процессе достижения цели подразделений респондентов.

Далее представлен анализ ответов респондентов на комплексы вопросов «Опросника» относительно достижения ***цели всей организации***.

Первый комплекс вопросов посвящен ***системе ценностей*** в организации. Было выявлено, что ни один из опрошенных не считает, что существующая в организации система ценностей способствует проявлению конкурентности для достижения цели всей

организации. Соответственно, 100 % респондентов считает, что существующая в организации система ценностей способствует проявлению кооперативности. При этом 64 % респондентов отметили, что система ценностей по максимуму влияет на доминирование в организации кооперативности (поставили оценку 5 из 5); одинаковый процент респондентов (9 %) поставили оценки 4 и 2; 18 % поставили оценку 3.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система ценностей способствует проявлению только кооперативности относительно достижения цели всей организации.

Второй комплекс вопросов посвящен ***системе символов*** в организации. Было выявлено, что ни один из опрошенных не считает, что существующая в организации система символов способствует проявлению конкурентности для достижения цели всей организации. Относительно кооперативности мнение респондентов разделилось: 82 % считает, что существующая в организации система символов способствует проявлению кооперативности (причем оценку 5 из 5 поставило 46 % респондентов; оценку 4 – 9 % и оценку 2 – 27 %); другая часть респондентов (18 %) поставила оценку 0 – это означает, что по их мнению существующая в организации система символов не способствует проявлению ни конкурентности, ни кооперативности в деятельности по достижению цели всей организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система символов по мнению подавляющего числа респондентов способствует проявлению кооперативности относительно достижения цели всей организации. И лишь для пятой части опрошенных система организационных ценностей не влияет на проявление ни кооперативности, ни конкурентности по достижению цели всей организации.

Третий комплекс вопросов посвящен формальным и неформальным ***нормам*** в организации. Было выявлено, что 9% респондентов считают, что существующие в организации *формальные нормы* способствует проявлению конкурентности для достижения цели всей организации, поставив оценку 2 из 5. Другая часть респондентов (91 %) считает, что существующие формальные организационные нормы способствуют проявлению кооперативности: из них 55 % поставили оценку 5 из 5; 44 % – оценку 4 и 18 % респондентов – оценку 2.

Относительно влияния *неформальных норм* на проявление кооперативности/конкурентности для достижения цели всей организации мнение респондентов разделилось. Большая часть респондентов (81 %) считает, что существующие неформальные нормы в организации влияют на проявление кооперативности для достижения цели всей организации. При этом 36 % респондентов поставили оценку 5 из 5; 27 % дали оценку 4 и 18 % поставили оценку 3. Остальная часть респондентов (18 %) считает, что существующие неформальные нормы в организации влияют на проявление конкурентности для достижения цели всей организации. При этом одинаковый процент респондентов (9 %) поставили оценки 1 и 3 из 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующие в организации нормы (как формальные, так и неформальные) преимущественно влияют на проявление кооперативности в достижении организационной цели и в меньшей степени на проявление конкурентности. Также стоит отметить, что ни один из респондентов не считает, что существующие в организации нормы никак не влияют на проявление кооперативности/конкурентности при достижении цели всей организации.

Четвертый комплекс вопросов – ***санкционный*** – посвящен позитивным и негативным санкциям (поощрениям и наказаниям) в организации. Было выявлено, что большая часть респондентов (72 %) считает, что существующая в организации *система поощрений* предопределяет доминирование кооперативности при достижении организационной цели. При этом одинаковый процент респондентов (36 %) поставили оценки 3 и 4 из 5. Наименьшая часть респондентов (27 %) считает, что существующая в организации система поощрений предопределяет доминирование конкурентности. При этом одинаковый процент респондентов (9 %) поставили оценки 3, 4, и 5 из 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система поощрений предопределяет доминирование преимущественно кооперативности для достижения цели всей организации. Следует отметить, что ни один из респондентов не оценил влияние системы поощрений максимальной оценкой проявлений конкурентности. При этом часть респондентов считает, что система поощрений предопределяет доминирование конкурентности при достижении цели всей организации в наивысшей степени.

Относительно влияния существующей в организации *системы наказаний* на проявление кооперативности/конкурентности при достижении организационной цели, мнение респондентов разделилось следующим образом: большая часть респондентов (91 %) считает, что система наказаний никак не влияет на доминирование кооперативности или конкурентности в организации при достижении цели всей организации; только 9 % респондентов отметили, что существующая в организации система наказаний влияет на проявление кооперативности, поставив при этом оценку 5 из 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система наказаний в основном не предопределяет доминирование в ней кооперативности или конкурентности для достижения цели всей организации. При этом десятая часть

респондентов ответила, что система наказаний приводит к доминированию кооперативности, но поскольку частота ответов, близкая к максимальной оценке 5, незначительная, нет оснований считать практически значимым влияние системы наказаний на проявление кооперативности/конкурентности на достижение организационной цели.

Пятый комплекс вопросов – ***статусно-ролевой*** – посвящен системе статусов и ролей при достижении цели организации. Было выявлено, что большая часть респондентов (88 %) считает, что существующая в организации *система социальных статусов* предопределяет доминирование в ней кооперативности при достижении организационной цели. При этом 46 % респондентов поставили оценку 5 из 5; 18 % дали оценку 4 и 27 % опрошенных поставили оценку 1. Небольшая часть респондентов (9 %) считает, что существующая в организации система социальных статусов предопределяет доминирование в ней конкурентности при достижении организационной цели, поставив оценку 4 из 5.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система социальных статусов, влияющих на достижение организационной цели, по мнению большинства респондентов, предопределяет в этом аспекте доминирование в ней кооперативности. При этом выбраны в градации оценок наиболее высокие значения (4 и 5 из 5). Но также максимальную оценку поставили опрошенные и проявлению конкурентности при достижении организационной цели, хотя процент таких респондентов оказался относительно незначительным.

О степени влияния существующей в организации *системы социальных ролей* на проявление конкурентности/кооперативности при достижении цели всей организации было выявлено следующее. Большая часть респондентов (91 %) считает, что существующая в организации система социальных ролей предопределяет доминирование в ней кооперативности. Ответы распределились следующим образом: значительная часть респондентов (55 %) поставили максимальную оценку – 5 из 5; 18 % – оценку 3; 18 % респондентов оценку 2. Стоит отметить, что ни один из опрошенных не посчитал, что существующая в организации система социальных ролей предопределяет доминирование в ней конкурентности. И лишь по мнению 9 % опрошенных существующая в организации система социальных ролей не влияет на проявление ни конкурентности, ни кооперативности при достижении организационной цели.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в организации система социальных ролей в основном предопределяет доминирование в ней кооперативности для достижения цели всей организации.

Обобщая, можно констатировать, что система институциональных регуляторов (система ценностей, символов, формальных и неформальных норм, санкций, статусов и ролей) преимущественно предопределяет доминирование в организации кооперативности в процессе достижения цели всей организации. Однако нельзя не принимать во внимание того, что некоторые из институциональных регуляторов (система формальных и неформальных норм, статусов и ролей) влияют также (в незначительной степени) и на проявление конкурентности в организации в процессе достижения цели подразделений. А система наказаний не влияет на проявление кооперативности/конкурентности в организации при достижении цели подразделений опрашиваемых.

На основании проведенной оперативной социологической диагностики можно сделать следующий вывод: система институциональных регуляторов в кадровом агентстве *Modern Staff* (система ценностей, символов, формальных и неформальных норм, санкций, статусов и ролей) вне зависимости от достижения цели всей организации или цели подразделений (функциональных обязанностей респондентов) преимущественно предопределяет доминирование в нем кооперативности.

Литература:

1. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 1998. – 596 с.
2. Браймен А., Белл Э. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2012. – 776 с.
3. Крейк А.И. Феномен эмерджентности в социуме // Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы совершенствования управленческой деятельности». – Новосибирск: НГАУ, 2007. – С. 25-41.
4. Крейк А.И. Качественная природа эмерджентности // Социальная онтология России: сб. науч. ст. по докл. VII Всерос. Копыловских чтений. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2013. – С. 132-155.
5. Крейк А.И. Концептуальная модель институциональной системы социума // Социология. – 2011. – № 3. – С. 10-25.
6. Крейк А.И. Социология организаций и управления: учеб. пособие. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2021. – 202 с.

Variability of Cooperative and Competitive Manifestations to Achieve the Goal of Divisions and the Entire Organization (Based on the Materials of Operational Sociological Diagnostics)

Kreyk A.I.
Novosibirsk State Technical University,
Novosibirsk State University of Economics and Management

Davydova E.D.

This article presents the results of the operational sociological diagnostics in a particular business organization. The task was to identify the state of cooperativity/competition, based on the achievement of the organizational goal and individual units (functional areas of responsibility of employees) under the influence of the system of institutional regulators (system of values, symbols, formal and informal norms, sanctions, statuses and roles). As a diagnostic tool, a technique was used to identify the current state of cooperativity/competition in the organization. The use of this methodology as a sociological diagnostic tool was caused by the fact that the results obtained provide a holistic understanding of the relationship between the influence of institutional regulators and the achievement of the goal of both the organization and its divisions (functional areas of responsibility of employees). Analysis of the obtained diagnostic data allowed this connection to be manifested. Thus, the task was completed.

Key words: the current state of the organization, cooperativity, competitiveness, operational sociological diagnostics, the purpose of the organization, the purpose of the division, institutional regulators, the influence of institutional regulators on achieving the goal