

проблемы исследователи рассматривают стереотип как закономерное явление, которое обусловлено категоризацией, обобщением и фиксацией в общественном сознании. Основные свойства стереотипов могут быть обозначены следующим образом: 1) стереотипы носят оценочный характер; 2) возникают при столкновении двух культур, когда различия между группами трактуются как полярные противоположности; 3) носят упрощенный характер, поскольку объединяют несколько характеристик в один весьма упрощенный образ.

Литература

1. Аберколи Н., Хилл С, Тернер В.С. *Социологический словарь*/ Пер. с англ. под ред.
2. С.А. Ерофеева. - Казань, 1997. - С. 322.
3. *Большой толковый социологический словарь (Collins)* / Пер. с англ. - М., 1999. –Том 2 (П-Я). - С. 296.
4. Т.Б. Рябова. *Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований. Личность. Культура. Общество. Т.V. Вып. 1-2. С. (15-16) Иваново 2006. С. 120-139.*

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В ИЗУЧЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Шаповалова И.С. (Белгород)

Несмотря на многообразие взглядов на природу и структуру организационной культуры, в научном мире по-прежнему остается большое количество вопросов о данной социальной системе.

Еще большее число вопросов могли бы задать практики и непосредственно управленцы, все чаще формирующие социальный запрос на создание технологии управления организационной культурой и технологии управления при помощи организационной культуры.

Так как в течение 70 лет изучения и исследования теории и практики не смогли удовлетворить данный запрос социального «потребителя», это не может не навести нас на мысль о необходимости поиска иных методов исследования организационной культуры, которые могли бы способствовать реализации ее практического потенциала и переводу данного понятия из категории «социального феномена» в «инструмент управления».

Иными словами, при изучении организационной культуры нам необходимо опереться не только на социальные,

психологические знания, но и на знание более точных наук, методы которых могут показывать не только качественный, но и количественный результат моделирования, а также дадут возможность использовать не только предвидение, но и вероятностное прогнозирование социальных процессов.

Поиск методологической основы для создания новационного подхода к изучению организационной культуры приводит нас к изначальному системному восприятию действительности.

Действительно, расширенное системное сознание предполагает объединение и перенос системы знаний из точных наук в науки гуманитарного направления, в том числе и социологию.

Для создания методологической базы разработанного нами подхода представляют интерес научный симбиоз социологии и социогенетики.

При создании симбиотического научного направления в задачи исследователя, осуществляющего входит: во-первых, расширить научное знание за счет смещения междисциплинарных границ; во-вторых, успешно использовать переносимый научный фрагмент; в-третьих, не навредить системе научного «донора»; в-четвертых, сохранить систему знаний научного «реципиента». Именно поэтому, на наш взгляд, использование междисциплинарного переноса информации должно основываться на следующих принципах:

1. *Принцип междисциплинарного синергетизма* – научное пространство, как и вселенная, представляет собой единую систему, и открытие в любой области науки дает качественное приращение в каждую иную область, несмотря на ее специфику и изначальную локализацию.
2. *Принцип адаптации информации* – при междисциплинарном переносе информация не может быть трансплантирована в чистом виде, необходима адаптация системы научного «донора» к системе научного «реципиента».
3. *Принцип фундаментализма* – междисциплинарный перенос может и должен осуществляться на основе научного фундамента переносимого материала – переносу подлежат научно весомые позиции – принципы, закономерности, структура, методология, а не названия, понятия, элементы.
4. *Принцип системности* – стремление к сохранению переносимой теории во всем объеме, дополнительная проверка «отсекаемых частей» научного материала. Отношение к переносимым частям как к научной неделимой,

целостной системе и формулирование цели инноватора как сохранение информационной переносимой системы в качестве залога ее жизнеспособности в макросистеме научного «реципиента».

Использование научного знания в рамках социогенетического подхода объединяет две системы научных знаний: система научного донора – социогенетика, система научного реципиента – социология.

Цель научного переноса: использование научного потенциала социогенетики для создания эффективных технологий изучения социальной реальности.

Возникает вопрос: что может дать научная система социогенетики системе научного знания об организационной культуре?

Сущность социогенетического подхода к моделированию организационной культуры заключается в расширении границ анализа социальной информации, в создании динамичного информационного поля и преобразовании организационной культуры в информационно-аналитическую систему.

Применение его заключается в использовании разработанных в рамках социогенетики принципов кодирования информации, методов анализа каузальных отношений системы и процедур прогнозирования возможных изменений.

Условия применения и рационального использования основ социогенетики, при анализе социальной информации в социологии вообще и изучении организационной культуры в частности, состоит в соблюдении принципов трансформации научной информации и реализации потенциальных возможностей социогенетических знаний.

СЕТЕВОЙ ПОДХОД: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ОПИСАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Шпара К.И. (Санкт-Петербург)

Сеть – достаточно популярное понятие в современных общественных науках. Перечислим основные темы публикаций. Это анализ социальных сетей, сетевые (Интернет) сообщества, сеть как форма управления и сетевые структуры в организациях, сеть как аналитический инструмент и, наконец, теория сетевого общества.

В чем же преимущество сетевой теории?

1. Сторонники сетевого подхода отвергают принцип нормативно-ценностной обусловленности поведения личности. Они