

УДК 369.012.2

БОЛДЫРЕВ АЛЕКСЕЙ НИКОЛАЕВИЧ

преподаватель кафедры автомобилей, бронетанкового вооружения и техники  
(Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт  
войск национальной гвардии, г. Саратов)

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

*Аннотация.* Анализируются различные теории организационной культуры, определяются их недостатки и преимущества. В статье раскрывается интеграция ранее представленных идей, обосновывается современная сущность организационной культуры как социального явления.

*Ключевые слова:* культура, организационная культура, социология, организация, ценности, базовые нормы, стратегические принципы.

Рассмотрим подходы к исследованию организационной культуры классиков социологической науки. Ценности, познанные, разделяемые, а также декларируемые работниками представляют собой ключевую систему, от которой зависит не только сплоченность работников, но и совокупное единство взглядов и служебно-трудовых действий. В настоящее время ценности, с одной стороны, представляют отправную базу организационной культуры, с другой – обеспечивают оптимизацию достижения «целей организации» [1, с. 39].

В. Л. Доблаев, исследуя проблему организационной культуры, отмечает, что данный феномен проявляется не только на уровне ценностей, но и иных атрибутов культуры, принадлежащих социальной системе организации, и отражающих не только формальные, но и неформальные социально-трудовые отношения «участников организации» [2, с. 239]. Здесь рассматривается наиболее широкий контекст социально-культурных отношений в организации в рамках организационных норм, стандартов, а также ценностей [3]. Обосновывается возможность частичного отождествления культуры организации с системой провозглашаемых ценностей персонала. Сюда включаются артикулированные (объявляемые формальными субъектами во всеуслышание), а также специфические (объявляемые и обоснованные отдельными группами на микроуровне) [4]. Социологи акцентируют внимание на том, что организационная культура характеризуется как

материальной, духовной, так и социальной формой проявления. Подчеркивается, что социальное в организационной культуре, с одной стороны, отличное от первоначально природного, некоторого экономического и психологического, с другой стороны – это совместное социально-коллективное событие в среде персонала, действия и взаимодействия в отдельных социально-трудовых группах, совокупных общностях, системных сообществах в контексте «их жизни и деятельности» [5, с. 53].

В рамках данных разработок обосновано, что организационная культура представляет собой социологическое явление, характеризующееся системой норм, ценностей, правил, убеждений. Культуру организации принято рассматривать как паттерн организационных (коллективных) представлений, формально разрабатываемых и продвигаемых в целях адаптации к трансформациям внешней социальной среды внутренних процессов, эффективность которых представляется необходимой для обеспечения конкурентных преимуществ [6, с. 32]. Культура проявляется в рамках деятельности всякой организации, в том числе и военного типа. В рамках общетеоретического подхода акцентируется внимание на том, что «символизм» представляет собой универсальную форму проявления характеристик организационной культуры. Категория «символ» определяется как социокультурный знак, определяющий единообразное, общее представление социальной реакции. Поэтому культу-

ра организации зависима и влияет на общее культурное пространство организационного социума [7, с. 139]. Последнее характеризуется социальными нормами, типовыми ценностями, принципами, убеждениями, манерой поведенческих практик [8, с. 46]. Здесь «символ» – это социальная культурная произвольная, формирующаяся в процессе передачи информации и обучения, достижения взаимного понимания, согласия трудовых агентов, использующих данные знания в процессе реализации социальных коммуникаций.

Персонал организации, осуществляя межличностные социально-культурные коммуникации друг с другом, демонстрирует символические практики «слов, жестов и действий» [9, с. 329]. В данном контексте Э. Гофман доказывает, что социальную природу организационной культуры следует отождествлять с определенным набором поведенческих социально-трудовых стереотипов, взаимоотношений и взаимодействий работников. Уточнение социальной природы организационной культуры позволило выявить базовые компоненты культуры организаций разного типа. Э. Гофман обращает внимание на то, что наряду с общеорганизационными ценностями к данному явлению необходимо отнести язык, обычаи, а также традиции и ритуалы, которые провозглашаются и которых стремятся придерживаться работники организации [10].

Делается вывод о том, что организационная культура определяет социальную атмосферу, своеобразный климат организационного взаимодействия акторов. Культура характеризует определенные обычаи, трудовые процедуры взаимодействия «в организации» [11, с. 277]. В качестве недостатка выше представленных подходов, надо отметить их оторванность от процессов трудового взаимодействия персонала организации. Д. Шустерман частично устраняет данный недостаток. Он доказывает необходимость исследования культуры организации в процессе ее деятельного проявления в рамках трудового взаимодействия работников. Он констатирует, что всякая организационная культура представляет собой не только систему ценностей, норм, знаний, принципов, разделяемых членами организации, но и практики реализации данных системных компонентов. При этом допускается, что во всякой организации имеют место собственные «субкультуры» [12, с. 10]. Ряд теоретиков представляет аналогичный подход. Так, С.

С. Фролов приходит к выводу о том, что организационная культура – это, прежде всего, совокупность поведенческих практик, а затем уже символы, ценности, ритуалы, мифы. Здесь организационная культура только на начальном этапе рассматривается как набор идей, ценностей, а также норм. Окончательно данный феномен проявляется в трудовых поведенческих практиках. Поэтому и сама организационная культура – это специфический комплекс субкультур, зависящих от преобладающей и доминирующей в определенное время «культуры и не противоречащих ей» [13, с. 123].

Таким образом, в рамках общетеоретической социологической доктрины организационная культура имеет двойственное проявление. С одной стороны, организационная культура – это набор формально зафиксированных и усвоенных служащими (персоналом) ценностей, норм, знаний, принципов. Комплекс «ценностей» базово характеризует всякую организационную культуру. Они закрепляются в результате профессиональной деятельности и поведения руководства, имеют целевое и произвольное влияние на всех работников организации. С другой стороны, организационная культура – это коммуникационные и трудовые практики работников. Культура проявляется не только в языке общения (устный, письменный, невербальный), но и в деятельных практиках, системе трудового взаимодействия работников. Здесь важным является исследование того, как сотрудники выполняют собственные профессиональные обязанности, как они их оценивают и рассматривают, как относятся к клиентам организации, к поставленным целям и задачам. В совокупности организационная культура определяет стиль профессионального поведения сотрудников, практические способы достижения эффективности не только труда отдельных работников, но и организации в целом.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Суховарова, М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры / М. Суховарова // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 39–44.
2. Добраев, В. Л. Организационное поведение / В. Л. Добраев. – Москва: Дело и сервис, 2002. – 413 с.
3. Homans G. The Human Group. N.Y., Burlingame: Harcourt, Brace & World, 1950. – 484 p.

4. Deal T. E., Kennedy A. A. Corporate Cultures. – Reading (Mass.) etc.: Addison-Wesley, 1982. – 232 p.

5. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – Москва: Альфа-Пресс, 2005. – 350 с.

6. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – Москва; Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 330 с.

7. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений / Э. А. Капитонов. – Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та, 2003. – 190 с.

8. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 624 с.

9. Ионин, Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие / Л. Г. Ионин. – Москва: Логос, 2000. – 430 с.

10. Goffman E. The Presentation of Self in Everyday Life. – N.Y.: Doubleday, 1959. – 173 p.; Goffman E. Interaction Ritual. Hawthorne, N.Y.: Aldine, 1967. – 270 p.

11. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва: Вильямс, 2016. – 665 с.

12. Шустерман, Д. В культуре России очень много магического / Д. Шустерман // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 7–12.

13. Фролов, С. С. Социология организации / С. С. Фролов. – Москва: Гардарики, 2001. – 382 с.

\* \* \*

BOLDYREV ALEKSEY NIKOLAEVICH

Lecturer of the Department of cars, armored weapons and equipment

(Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov)

#### ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE SUBJECT FIELD OF THEORETICAL SOCIOLOGY

*Abstract.* Various theories of organizational culture are analyzed, their disadvantages and advantages are determined. The conclusion reveals the integration of previously presented ideas and substantiates the modern essence of organizational culture as a social phenomenon.

*Keywords:* culture, organizational culture, sociology, organization, values, basic norms, strategic principles.

\* \* \*

УДК 331.33

БЫЧЕНКО ЮРИЙ ГРИГОРЬЕВИЧ

доктор социологических наук, профессор,

профессор кафедры гуманитарных и социальных наук

(Саратовский военный орден Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, г. Саратов)

#### МЕХАНИЗМ КАК СИСТЕМА, ПРИВОДЯЩАЯ В ДВИЖЕНИЕ ПРОЦЕСС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Аннотация.* Статья посвящена рассмотрению теорий механизма. Совершенствование рыночных отношений предусматривает становление новой системы механизма инновационного развития человеческого потенциала. Данный социально-экономический механизм имеет двойственное проявление: 1) это сложный комплекс, обеспечивающий регулирование всей системы общественного воспроизводства; 2) это ряд систем, приводящих в движение процессы инновационного развития человеческого потенциала.

*Ключевые слова:* механизм, социальное воспроизводство, человеческий потенциал.