

Научная статья
УДК 31.316.4

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Таисия Михайловна Баландина^{1✉}, Марина Геннадиевна Гильфанова²

^{1,2} Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, Саратов, Россия

^{1✉} balandinatm@gmail.com

² marina-1966-34@mail.ru

Аннотация. В статье проанализированы теории организационной культуры, уточнено понятие «организационная культура военной организации», раскрыты уровни и специфика ее проявления в современных условиях.

Ключевые слова: организационная культура, военная организационная культура, военнослужащий, военная организация

Для цитирования: Баландина Т. М., Гильфанова М. Г. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022, № 2(7). С. 70–74.

Original article

ORGANIZATIONAL CULTURE OF A MILITARY ORGANIZATION: THE ESSENCE AND SPECIFIC MANIFESTATIONS

Taisiya M. Balandina¹, Marina G. Gilfanova²

^{1,2} Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia

^{1✉} balandinatm@gmail.com

² marina-1966-34@mail.ru

Abstract. The article analyzes the theories of organizational culture, clarifies the concept of "organizational culture of a military organization", reveals the levels and specifics of its manifestation in modern conditions.

Keywords: organizational culture, military organizational culture, soldier, military organization

For citation: Balandina TM, Gilfanova MG. Organizational culture of a military organization: the essence and specific manifestations. *News of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;2(7):70–74. (In Russ.).

В новых исторических условиях разрабатываются и внедряются гуманистические методы изучения социокультурных процессов развития военной организации. В. Дильтей в контексте данных исследований отмечает, что различные организационные социокультурные системы в обществе возникают из «живой целостной человеческой души и не могут быть поняты иначе, как из этого же источника» [1, с. 148]. В

любой военной организации военнослужащие, осуществляющие служебные действия в системе культурного организационного взаимодействия, стремятся к достижению личных и организационных целей, реализации интересов, удовлетворению потребностей (в том числе и своих собственных потребностей). В этой связи субъект военной службы представляет собой условный элемент организационной культуры, в

рамках социокультурного взаимодействия он выбирает стиль своего служебного поведения. Поэтому современная научная теория вынуждена ставить вопросы изучения военнослужащих как субъектов военной служебной деятельности через призму их внутреннего духовного культурного мира.

Развитие неоклассического культурно-гуманитарного подхода в управлении связано с Э. Мэйо. Он доказал, что помимо формальной организационной культуры имеет громадное значение неформальная социальная культура, которая ощутимо влияет на поведение, формирование культурных предпочтений и мотивацию служащих. Исходя из этого, им активно выдвигается и разрабатывается идея, согласно которой руководитель должен быть «лидером нового типа». По мнению Э. Мэйо, он должен опираться на особый социокультурный и личностный опыт, который мог бы позволить организациям и обществу в целом преодолеть аномию и социальное равнодушие, пассивность и дезорганизацию.

Дальнейшее развитие неоклассической гуманитарной методологии организационной культуры осуществлено Ф. Герцбергом в его мотивационно-гигиенической теории. Он обосновывает связь социальной организационной культуры с удовлетворением потребностей как фактором мотивации труда, отмечая, что «...плохие условия, или внешние аспекты работы, могут вызывать у людей неудовлетворенность. Но люди крайне редко ощущают удовлетворенность от того, что и называю гигиеническими факторами. Чувство удовлетворенности вызывают факторы, названные мной «мотиваторами», или внутренние аспекты работы» [2, с. 37].

Характер и окружающая атмосфера служебной деятельности, а также суть выполняемой задачи определяет: сможет ли военнослужащий получить удовлетворение в процессе реализации военной деятельности. Это и будет определять уровень удовлетворения его потребностей, их развитие, а в конечном счете усиление или ослабление его желания выполнять служебные действия. Идеи Ф. Герцберга являются привлекательными для разработки современной концепции развития организаци-

онной культуры военной организации. Теория Ф. Герцберга проста для восприятия и внедрения, она показывает связь социальных управленческих технологий с реализацией развития потребностей и предпочтений членов организации, одновременно доказывая рост значения организационной культуры в социальном управлении организацией. В то же время данная теория имеет и серьезные недостатки. Она не направлена на представление военной организационной культуры системно, не позволяет выделить ее уровни и характеристики. Внедрение данной теории не сможет гармонизировать интересы военнослужащих, разрешить в полном объеме конфликтные ситуации между управляющими и управляемыми.

Конкретные уровневые параметры социальной культуры военной организации слабо разработаны в современной научной литературе, большинство научных источников представляют культуру военной организации как размытую социологическую категорию, которая сложно поддается сравнительной оценке [3]. В то же время авторы указывают на то, что культуре в новых условиях отводится особое место, ее роль в функционировании военной организации все более возрастает, она представляет собой базу при оценке и прогнозировании практически всех без исключения общественных явлений. Не случаен отсюда повышенный интерес к определению самой сущности культуры, пристальное внимание к ее внутренним качественным изменениям. В этой связи Е. В. Листвина подчеркивает, что в новых условиях основным становится качественный аспект параметров культурных изменений. Данный подход обосновывается тем, что «...в период вступления в эпоху, характеризующуюся обновлением приоритетов, выработкой ценностных ориентаций, затрагивается как раз качественная, бытийная сторона культуры. Культура является как бы одновременно индикатором новизны и устойчивости общественных изменений, проверяет степень их вживаемости и приемлемости для общества. Именно поэтому она сама претерпевает серьезные перемены, глубинные превращения, касающиеся смещения и расширения ее рамок, утверждения новых парадигм и моделей куль-

турного развития общества» [4, с. 85]. Методологически ценно развитие данного подхода В. Л. Добраевым, который обосновывает сложность проявления форм и уровней общественной социальной культуры, подчеркивает, что «...иметь» в культуре выглядит, скорее, не как приобретение духовных ценностей, выраженных в форме знаний, верований и эмоциональных восприятий и тому подобное, а как приобщение к ним, то есть как социализация. Результаты такого приобретения-приобщения проявляются через поведение, в том числе символизированное – обрядовое и ритуальное» [5, с. 236].

Необходимо согласиться с Е. В. Листвиной, которая рассматривает параметры качественного изменения сферы культуры в контексте ее вертикального и горизонтального уровней, компонентов и форм. Необходимо заимствовать методологический подход автора по определению параметров качественных изменений организационной культуры, теоретически разграниченных на горизонтальные и вертикальные уровни этого феномена. «Вертикальный уровень больше обращается к глубинным изменениям, касающимся структурного содержания, качественного наполнения тех или иных процессов, происходящих в современной культуре. Горизонтальный уровень обращен к характеристике качества распространения, широты влияния и охвата культурными процессами. Но оба уровня определяют аспекты качественного изменения состояния культуры на современном этапе и поэтому могут быть отнесены к единой системе осмысления сегодняшних перемен» [4, с. 86].

Исходя из выше представленных теоретических положений, организационную культуру военной организации можно рассматривать в ракурсе трех уровней.

Первый артефакт (от лат. «искусственно сделанное») [6] – это процесс или образование, несвойственное изучаемому объекту в норме и возникающее в ходе и вследствие его исследования. Артефакт как самый поверхностный уровень, включающий все те феномены, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой. Артефакты – это все созданное человеком и не присущее природе. Другими словами,

«...внешний» уровень культуры дает человеку возможность почувствовать, увидеть и услышать то, какие условия в организации созданы для ее сотрудников, и то, как люди в этой организации работают и взаимодействуют друг с другом. Все, что в организации имеет место на данном уровне, – видимый результат сознательного формирования, культивирования и развития. Мы называем этот уровень внешним и внутренним дизайном» [7, с. 55] организации.

Второй уровень организационной культуры – провозглашаемые ценности, нормы, принципы и правила, определяющие внутреннюю и отчасти внешнюю жизнь военной организации. Данные нормы и правила организации могут быть как формальными (закрепленными в документах и инструкциях), так и неформальными (закрепленными в системе неформальных отношений).

Э. Шейн доказывает, что аналитическое исследование, ориентированное на быстрый результат, вынуждено подвергать анализу второй пласт проявления организационной культуры. Обобщенно данный уровень можно назвать провозглашаемой ценностью военной организации. Применительно к организационной культуре ценности можно определить как глубинный ее уровень, определяющий целевое и желательное поведение индивидов, поскольку личность всегда свои действия строит на основе интуитивной или явной оценки окружающей ее среды и предполагаемых результатов деятельности. Поэтому ценности служат стимулом, определяющим мотивационные условия для любого рода взаимодействия, в том числе и в профессиональной сфере. Они представляют собой все окружающие объекты, в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и мотивами поведения. Ценности условно можно разделить на: ценности, которыми владеет организация, и ценности, на которые ориентируется организация. Разделяют данную позицию О. Староверов и О. Алехина. Они называют данный уровень организационной культуры «подповерхностным» [7, с. 55].

Третий уровень военной организационной культуры – базовые представления. Целый ряд

зарубежных социологов акцентирует внимание на необходимости исследования данного уровня организационной культуры. Эдгар Шейн отмечает в этой связи, что если найденное решение проблемы оправдывает себя раз за разом, оно начинает восприниматься как нечто должное. Базовые представления – это принципы, которые когда-то выступали в роли гипотез, а на данный момент принимаются членами организации как необходимая аксиома. Американские социологи отмечают отличие «базовых представлений» от категории «доминирование ценностными ориентациями». Последние раскрывают через предпочтительное решение, у которого существует ряд базисных альтернатив. В культуре же видимыми остаются все альтернативы, и любой носитель культуры может порой руководствоваться в своем поведении не только доминирующими ориентациями, но и различными их вариантами [8].

Таким образом, синтезирующий современный подход к исследованию военной организационной культуры призван рассматривать организацию как приспособляющуюся общественную систему, стремящуюся действовать разумно в конкретных условиях своего окруже-

ния. Развитие военной организационной культуры уместно рассматривать в рамках многоуровневого культурного пространства военной организации. Культурное пространство военной организации есть некая социальная составляющая, позволяющая определить положение человека, группы людей или какого-либо социального явления в культурном социальном пространстве военной организации. То есть культурное пространство военной организации определяет соотношение военной организационной культуры по нескольким уровневим составляющим, выявляющим положение военнослужащего в организации относительно других людей и других социальных явлений, взятых за такие «точки отсчета». Сам же выбор «точек отсчета» зависит от определения уровней военной организационной культуры.

Специфика проявления военной организационной культуры заключается во-первых, в устойчивости военно-профессионального поведения военнослужащих, а во-вторых, в жестко нормированном, а порой и лимитированном как служебно-трудовом, так и внеслужебном поведении военнослужащих.

Список источников

1. Diltheys W. *Gesammelte Schriften*. Leipzig, Berlin, 1925. Bd. 5. 548 s.
2. Herberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. New Jersey. New Brunswick. Transaction Publishers, 1959/1993. 157 p.
3. Баландина Т. М. Социальные технологии управления организационной культурой. Саратов: Издат. центр СГСЭУ, 2005. 108 с.
4. Листвина Е. В. Качественные изменения культуры на современном этапе // Закон возрастания роли культуры / под общ. ред. д-ра филос. наук В. И. Снесара. Саратов: СГУ, 1998. С. 81–88.
5. Добраев В. Л. Организационное поведение. М.: Дело и Сервис, 2006. 413 с.
6. Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина, С. М. Локшиной, Ф. Н. Петрова, Л. С. Шаумяна. М.: Русский язык, 1981. 624 с.
7. Староверов О., Алехина О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации // Управление персоналом. 2001. № 7. С. 54–57.
8. Kluckhohn F. R., Strodtbeck F. L. *Variations in Value Orientations*. Evanston, Illinois: Row, Peterson, 1961. 48 p.

References

1. Diltheys W. *Gesammelte Schriften*. Leipzig, Berlin; 1925. (In German).
2. Herberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. New Jersey. New Brunswick. Transaction Publishers; 1959/1993.

3. Balandina TM. *Social technologies of organizational culture management*. Saratov: Publishing Center of Saratov State Socio-Economic University; 2005. (In Russ.).
4. Listvina EV. Qualitative changes in culture at the present stage. In: Snasara VI. (ed.) *The law of increasing the role of culture*. Saratov: Saratov State University; 1998. (In Russ.).
5. Dobraev VL. *Organizational behavior*. Moscow: Business and Service; 2006. (In Russ.).
6. Lekhin IV, Lokshina SM, Petrov FN, Shaumyan LS. (eds.) *Dictionary of foreign words* / edited by . Moscow: Russian language; 1981. (In Russ.).
7. Staroverov O, Alyokhina O. "Learning" approach to the development of the culture of the organization. *Personnel management*. 2001;7:54-57. (In Russ.).
8. Kluckhohn FR, Strodtbeck FL. *Variations in Value Orientations*. Evanston, Illinois: Row, Peterson; 1961.

Информация об авторах

Т. М. Баландина – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры гуманитарных и социальных наук;

М. Г. Гильфанова – кандидат социологических наук, доцент, преподаватель кафедры гуманитарных и социальных наук.

Information about the authors

T. M. Balandina – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences;

M. G. Gilfanova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Lecturer of the Department of Humanities and Social Sciences.