

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья
УДК 316.4.05

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВОИНСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Алексей Николаевич Болдырев

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии,
Саратов, Россия, boldirev78@list.ru

Аннотация. Представляется анализ концепций, исследующих критерии оценки организационной культуры. Обосновывается необходимость использования разработок и рекомендаций исследователей в современных условиях. На основе проведенных научных обобщений представляется интегрированная система критериев оценки организационной культуры: базовая (социальные потребности, декларируемые ценности, принципы, нормы поведения и действия членов организации) и дополнительная (практики поведения, стиль трудового взаимодействия, мотивационная система поведения, стремление к принятию идей, идеалов, принципов и норм организации, наличие или отсутствие предпочтений осуществлять действия в контексте положений, ценностей, норм, принципов организации).

Ключевые слова: организационная культура, воинский коллектив, потенциал, потребности, ценности, принципы, нормы поведения

Для цитирования: Болдырев А. Н. Критерии оценки организационной культуры воинского коллектива // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 3(12). С. 65–68. URL: [http://svkinio.ru/2023/3\(12\)/Boldyrev.pdf](http://svkinio.ru/2023/3(12)/Boldyrev.pdf).

SOCIOLOGICAL SCIENCES

Original article

CRITERIA FOR ASSESSING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE MILITARY TEAM

Aleksey N. Boldyrev

Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia,
boldirev78@list.ru

Abstract. The article presents the analysis of concepts exploring the criteria for assessing organizational culture. The author proves the necessity to use the developments and recommendations of researchers in modern conditions. An integrated system of criteria for assessing organizational culture based on the conducted scientific generalizations is given: basic (social needs, declared values, principles, norms of behavior and actions of members of the organization) and additional (behavioral practices, style of labor interaction, motivational system of behavior, the desire to accept ideas, ideals, principles and norms of the organization, the presence or absence of preferences to carry out actions in the context of the provisions, values, norms, principles of the organization).

Keywords: organizational culture, military team, potential, needs, values, principles, norms of behavior

For citation: Boldyrev A. N. Criteria for Assessing the Organizational Culture of the Military Team. *Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2023;(3):65-68. Available from: [http://svkinio.ru/2023/3\(12\)/Boldyrev.pdf](http://svkinio.ru/2023/3(12)/Boldyrev.pdf). (In Russ.).

© Болдырев А. Н., 2023

Исследование современных научных источников по организационной культуре позволяет констатировать, что на практике существует связь между эффективностью деятельности организации и ценностями, нормами, принципами, которые разделяют работники данного трудового коллектива. При этом исследователи отмечают, что одной из проблем на практике была и остается оценка организационной культуры трудового коллектива, выявление ее критериев [1]. Необходимо согласиться с практиками управления персоналом в том, что отсутствие общего подхода к критериям оценки и диагностики организационной культуры не только затрудняет исследование процессов ее развития, но и не позволяют выработать социально-культурные проекты, направленные на рост эффективности функционирования трудовой организации в целом. В контексте вышесказанного логично сформулировать микроцель научного анализа данной статьи: анализ различных источников по проблеме критериев оценки организационной культуры, ранжирование данных подходов и уточнение оптимального перечня данных показателей.

Для достижения данной цели рассмотрим различные подходы на заявленную научную проблему. Условно выявленные концепции разобьем на две группы: междисциплинарную и социологическую.

В рамках междисциплинарного подхода ученые сосредотачиваются на двух подсистемах критериев оценки: 1) базовые знания и побуждения, сформированные организацией, усвоенные ее членами [2]; 2) показатели внутренней интеграции членов трудового коллектива [3].

Также в научной литературе имеется и субъективно-предположительный подход. Так, О. Виханский, А. Наумов убеждены в том, что внешне организационная культура проявляется, прежде всего, в комплексах весомых представлений, которые в той или иной степени принимаются членами трудовых коллективов, и выражающиеся в конечном итоге в тех наборах ценностей, которые провозглашаются организацией [4].

В рамках междисциплинарных исследований организационная культура оценивается в наиболее абстрактном контексте, обосновывается идея о том, что проявление организацион-

ной культуры поглощает все функциональные подсистемы формальной организации, характеризует его не только материальные, но и нематериальные ресурсы, проявляется в действиях по специфическим правилам, а также нормам [5]. Обосновывается, что организационная культура является механизмом регулирования не только внутренних, но и внешних отношений в малых группах трудового коллектива.

Таким образом, отметим, что в рамках междисциплинарного подхода исследователи представляют две подсистемы критериев оценки организационной культуры. Различные междисциплинарные подходы перекликаются друг с другом. Ведь в основе всех подходов здесь лежит система ценностей организации, которые являются базовыми ориентирами культурных знаний, принципов и норм. Последние и предлагается оценивать как основу культурного функционального проявления организации, их совокупного действия. По сути, на междисциплинарном уровне представляется попытка выставить ценности работников как стержневую основу организационной культуры.

Рассмотрим социологические концепции оценки организационной культуры. В рамках данных доктрин организационную культуру предлагают оценивать через анализ трудовой жизни социальных групп, специфику их трудовых поведенческих практик [6]. Здесь же находим попытку расширительного перечня компонентов содержания оценки организационной культуры. Так, Д. Элдридж, А. Кромби обращают внимание на то, что данный феномен имеет широкий спектр внешнего проявления и поэтому может оцениваться в результате анализа трансформаций по следующим критериям: набор социальных норм, ценностей, принципов непосредственного поведения [7, р. 71–72], системы преобладающих убеждений, образцов поведения, позволяющих формировать определенный стиль поведения, в том числе и трудового поведения личностей. На наш взгляд, включить в состав критериев поведенческие практики представляется оправданным. Ведь рассмотрение поведенческих практик определяет, с одной стороны, включение в оценочный анализ прагматических элементов культуры организации, с другой

стороны, позволяет в центр изучения культуры различных групп поставить трудовую повседневность [8]. Последняя выражается в культурных приоритетах и трудовых действиях индивидов [9]. Важно отметить, что исследование социальных практик как критерия оценки организационной культуры позволяет сводить культуру определенных групп к совокупной системе социально-трудовых действий, осуществляемых в привычных образах в результате повседневной формальной и неформальной деятельности.

Таким образом, в рамках социологических концепций оценки организационной культуры критерии рассматриваются в поведенческом ракурсе. Доказывается, что организационная культура как практика поведения связана и отражает организационные нормы и правила поведения, которым придерживаются члены трудового коллектива. Здесь организационная культура оценивается не только в результате анализа поведенческих практик, но и исследования результатов трансформации стиля поведенческих предпочтений, уточнения манеры трудового взаимодействия, принятых методов коммуникаций, стремления должным образом вести себя с подчиненными и руководителями. Несложно заметить, что в рамках данных подходов оценка организаци-

онной культуры и оценка стиля поведения взаимосвязанные и взаимообусловленные процессы. Здесь определяются технологии социологической оценки культуры поведения, труда, коммуникаций, речевого этикета.

Подведем итоги исследования. Рассмотренные концепции предлагают два относительно независимых подхода к формированию показателей оценки. На междисциплинарном уровне предлагается применять субъективно-ценностную систему. На уровне социологических концепций поведенческую практическую систему. Объединим данные подсистемы показателей, представим интегрированный комплекс критериев оценки организационной культуры.

Базовая система критериев оценки организационной культуры: социальные потребности, декларируемые ценности, принципы, нормы поведения и действия членов организации.

Дополнительная система критериев оценки организационной культуры: практики поведения, трудовое взаимодействие акторов, мотивационная система поведения, стремление к принятию идей, идеалов, принципов и норм организации, наличие или отсутствие предпочтений осуществлять действия в контексте положений, ценностей, норм, принципов организации.

Список источников

1. Зиновьева, Е. А. Развитие инновационной компенсаторной функции адхократической организационной культуры // Научная дискуссия: вопросы социологии, политологии, философии, истории: матер. IV междунар. заочн. науч.-практ. конф. Ч. 1. М.: Международный центр науки и образования, 2012. С. 34–39.
2. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. С. 326. Электрон. версия печ. изд. URL: https://ipkpk.ru/documents/the_regulations/Organizatsionnaya%20kultura%20i%20liderstvo_Sheyn%20Э.Х_2002%20-336с.pdf (дата обращения: 15.06.2023).
3. Липатов, С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология: науч. журн. 1997. № 4. С. 55–65. ISSN 0201-7385 (print). ISSN 0137-0936 (online). Электрон. версия. URL: <https://sci-book.com/upravlenie-personalom/organizatsionnaya-kultura-kontseptualnyie-33641.html> (дата обращения: 25.06.2023). Доступна на сайте sci-book.com: науч. б-ка.
4. Виханский, О. С., Наумов, А. И. Менеджмент: Практикум по курсу / под ред. А. И. Наумова. М., 2004. 288 с. Электрон. версия. URL: <https://studfile.net/preview/2103760/> (дата обращения: 17.06.2023). Доступна на сайте sci-book.com: науч. б-ка.
5. Яблонскене, Н. Л. Организационная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ: науч. журн. 2006. № 2. С. 7–25. ISSN 1999-6640 (print), ISSN 1999-6659

(online). Электрон. версия. URL: <https://www.umj.ru/jour/article/view/956> (дата обращения: 17.06.2023).

6. Баландина, Т. М. Формирование организационной культуры инновационного типа. Саратов: Саратов. гос. соц.-экон. ун-т, 2004. 190 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19658124> (дата обращения: 27.06.2023). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка.

7. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974. 218 p.

8. Бурдые, П. Структуры, Habitus, Практики. Современная социальная теория: Бурдые, Гидденс, Хабермас. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. Электрон. публ. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/5168> (дата обращения: 13.06.2023).

9. Гидденс, Э. Социология. Изд. 2-е. полностью перераб. и доп. М.: Эдиториал УРСС, 2005. 632 с. Электрон. версия печ. изд. URL: <http://yanko.lib.ru/books/sociology/giddens-sociology-ru-a.htm> (дата обращения: 13.06.2023). Доступна на сайте yanko.lib.ru.

References

1. Zinov'eva EA. Development of innovative compensatory function of adhocratic organizational culture. *Nauchnaya diskussiya: voprosy sotsiologii, politologii, filosofii, istorii = Scientific discussion: questions of sociology, political science, philosophy, history: materials of the IV International Correspondence Scientific and Practical Conference Part 1*. Moscow: Mezhdunarodnyy tsentr nauki i obrazovaniya; 2012. p. 34-39. (In Russ.).

2. Sheyn E. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo = Organizational culture and leadership*. Saint Petersburg: Piter; 2002. Available from: https://ipkpk.ru/documents/the_regulations/Организационная%20культура%20и%20лидерство_Шейн%20Э.Х_2002%20-336с.pdf [Accessed 15 June 2023]. (In Russ.).

3. Lipatov SA. Organizational culture: conceptual models and diagnostic methods. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*. 1997;(4):55-65. Available from: <https://sci-book.com/upravlenie-personalom/organizatsionnaya-kultura-kontseptualnyie-33641.html> [Accessed 25 June 2023]. (In Russ.).

4. Vikhanskiy OS, Naumov AI. *Menedzhment: Praktikum po kursu = Management: A workshop on the course*. Moscow; 2004. Available from: <https://studfile.net/preview/2103760/> [Accessed 17 June 2023]. (In Russ.).

5. Yablonskene NL. Organizational culture of a modern university. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = Universitetskoe upravlenie: praktika I analiz*. 2006;(2):7-25. Available from: <https://www.umj.ru/jour/article/view/956> [Accessed 17 June 2023]. (In Russ.).

6. Balandina TM. *Formirovanie organizatsionnoy kul'tury innovatsionnogo tipa = Formation of an organizational culture of an innovative type*. Saratov: Saratovskiy gosudarstvennyy sotsial'no-ekonomicheskiy universitet; 2004. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19658124> [Accessed 27 June 2023]. (In Russ.).

7. Eldridge J, Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin; 1974.

8. Burd'e P. *Struktury, Habitus, Praktiki. Sovremennaya sotsial'naya teoriya: Burd'e, Giddens, Khabermas = Structures, Habitus, Practices. Modern social theory: Bourdieu, Giddens, Habermas*. Novosibirsk: Izdatel'stvo Novosibirskogo universiteta; 1995. Available from: <https://gtmarket.ru/library/articles/5168> [Accessed 13 June 2023]. (In Russ.).

9. Giddens E. *Sotsiologiya = Sociology*. 2nd ed. Moscow: Editorial URSS; 2005. Available from: <http://yanko.lib.ru/books/sociology/giddens-sociology-ru-a.htm> [Accessed 13 June 2023]. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 03.07.2023; одобрена после рецензирования 15.08.2023; принята к публикации 07.09.2023.

The article was submitted 03.07.2023; approved after reviewing 15.08.2023; accepted for publication 07.09.2023.