

УДК 1; 316.7



**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ  
КУЛЬТУРА  
В ДИСКУРСИВНОМ ПОЛЕ  
СОЦИАЛЬНО-  
ГУМАНИТАРНОГО  
ЗНАНИЯ**

**Таранец Анна Владимировна**

Преподаватель, аспирант Пятигорского государственного университета,  
г. Пятигорск,  
e-mail: taranets.anna@mail.ru

**ORGANIZATIONAL  
CULTURE IN THE FIELD  
OF DISCOURSE  
OF SOCIAL  
AND HUMANARIAN  
SCIENCES**

**Taranets Anna V.**

Lecturer, postgraduate student,  
Pyatigorsk State University,  
Pyatigorsk,  
e-mail: taranets.anna@mail.ru

В данной статье проводится анализ представленных в дискурсивном поле социально-гуманитарного знания подходов и позиций к изучению организационной культуры. В результате чего автор приходит к выводу, что в свете изменившейся и динамично меняющейся социальной реальности требуется модернизация методологического пространства исследования данного явления, так как сложившийся методологический плюрализм в области исследования организационной культуры несколько затрудняет процесс научной рефлексии и выработку практических рекомендаций по формированию эффективной и устойчивой организационной культуры.

**Ключевые слова:** организация, организационная культура, организационное развитие, организационные отношения, организационные ценности и нормы.

In the article the analysis of a number of approaches and attitudes to the study of organizational culture presented in the field of discourse of social and humanarian sciences is given. As a result, the author concludes that in the light of changed and rapidly changing social reality the modernization of methodological space of the study of this phenomenon is required. Since the established methodological pluralism in the field of research of organizational culture embarrasses the process of scientific reflection and development of practical recommendations for the development of effective and sustainable organizational culture.

**Keywords:** organization, organizational culture, organizational development, organizational relationships, organizational values and norms.

Устойчивая организационная культура – это залог успешного функционирования любой организации, в основе которой находятся организационные нормы и ценности, определяющие ее внутренний климат, специфику организационных отношений и управленческой культуры. В условиях экономической нестабильности и роста кризисных факторов в функционировании экономики роль организационной культуры значительно повышается, так как наличие эффективной организационной культуры, адекватной той реальности, в которой функционирует организация, позволяет гибко адаптироваться к рискам социально-экономической среды.

В России долгое время, как отмечает Н.И. Боечко [1], имело место отчуждение работника от труда, что, по его мнению, связано с отстраненностью работника от управленческого процесса, отсутствием общих интересов, неблагоприятным климатом в организациях и, как следствие, сложностями во взаимоотношениях между сотрудниками. Наличие устойчивой организационной культуры, ценности которой разделяются работниками организации, позволяет преодолеть указанные негативные явления и стать организации конкурентоспособной в мире высокой конкуренции.

Следует учитывать также тот факт, что динамичное развитие информационных технологий и информатизация всех сфер общественной жизни значительно усложнили внешнюю среду функционирования организации, что проявляется в повышении требований со стороны общества к качеству выпускаемой продукции [2].

Значимость устойчивой и эффективной организационной культуры для обеспечения стабильности и конкурентоспособности организации уже давно является очевидной для руководителей российских организаций, однако возникает множество проблем на пути ее формирования, так как внедрение зарубежных технологий и практик далеко не всегда приносит ожидаемый эффект, а прежние методы и принципы ее формирования, базирующиеся на иных идеологических основаниях, уже не отвечают требованиям времени и вызовам динамично меняющейся и рискогенной реальности [3].

По этой причине в научном пространстве сохраняется достаточно высокий интерес к проблеме организационной культуры. Более того, как отмечает Н.С. Субочев, проблема организационной культуры является не только одной из самых актуальных и популярных среди исследователей, но и противоречивой [4, с. 156]. Дискурсивное поле современного социально-гуманитарного знания наполнено множеством

позиций и мнений, подходов и концепций, а также определений данного явления, что в определенной степени затрудняет исследовательский поиск в данном направлении и формирует необходимость формирования четких методологических границ.

Каждая организация является уникальной, несмотря на то что все они объединены одним важнейшим свойством – ориентацией на достижение цели, что отражается в определении А.И. Пригожина, рассматривающего организацию как целевую общность, которая является структурированной, иерархизированной и управляемой [5, с. 41]. На целевую природу организации указывает также определение Б.З. Мильнера [6, с. 46], С.А. Баркова [7, с. 111] и др.

Таким образом, именно целевой принцип выступает базисом любой организации, а достижение организационных целей является результатом коллективной деятельности, т.е. коллективного целедостижения.

Признание определяющей роли цели в формировании и функционировании организации тем не менее не повлияло на формирование достаточно обширного дискуссионного пространства относительно подходов к исследованию данного явления, и в дискурсивном поле социологии организаций выделяется ряд направлений по интерпретации организации. Так, с позиций целевой парадигмы организация предстает как целевая группа, с позиций естественной парадигмы – как экосистема, в рамках деятельностного подхода – как способ совместной деятельности людей, а с точки зрения сторонников неинституциональной парадигмы – как совокупность правил поведения [8, с. 233].

На адаптивной природе организационной культуры акцентирует внимание известный специалист в данной области Э. Шейн, рассматривающий организационную культуру как совокупность тех верований и представлений, которые, будучи разделяемыми трудовым коллективом, позволяют эффективно справляться с проблемами внешней и внутренней интеграции, адаптироваться к изменениям внутренней и внешней среды [9].

Каждая организация стремится быть жизнеспособной, способной выжить в условиях нестабильной и быстроменяющейся социальной среды. Достижение этой стратегической цели обеспечивается во многом за счет организационных норм и ценностей, структурирующих систему отношений в организации, формирующих организационный порядок и обеспечивающих организационный климат. Организационные нормы и ценности составляют основу организационной культуры, которая и делает каждую организацию уникальной, отличной от других,

обладающей своим организационным духом и символическим пространством.

Эта сущность организационной культуры предельно точно отражена в позиции Н.В. Самоукиной, которая утверждает, что организационная культура проявляется в атмосфере организации, в специфике взаимоотношений между сотрудниками организации, в отношении последних к клиентам, а также к партнерам и в целом в деловом кредо как регуляторе деловых отношений в организации [10, с. 46].

Независимо от того или иного подхода к исследованию организационной культуры в работах ученых обязательно фигурирует указание на миссию организации как выражение сущности, типа и характера организационной культуры [11, с. 647]. Миссия крайне важна для любой организации, так как именно ее наличие обеспечивает коллективное целедостижение, когда каждый работник имеет четкие представления о цели существования организации [12] и осознает свой вклад в ее реализацию. Миссия организации является ключевым элементом формирования ее имиджа, от которого, как известно, зависит успешность жизнедеятельности каждой организации.

Организационная культура, по мнению С.А. Михайлиной, очень сложна для научной рефлексии, так как свое выражение она находит в форме эмоций, различных символических форм, не всегда поддающихся объективному научному анализу [13, с. 61–62]. Иными словами, каждая организация обладает своим собственным, уникальным языком, конструирующим смысловое поле организации со своими значениями, символами и знаками как культурным кодом организации, который определяет ее культурный уровень и психологический климат [14, с. 127].

С позиций неoinституционализма организационная культура интерпретируется как система формальных и неформальных норм и правил, определяющих характер поведения работников организации, стиль руководства в ней, уровень удовлетворенности условиями труда и в целом перспективы развития данной организации [15, с. 112]. Нормы и правила, регулирующие организационное поведение и организационные отношения, не носят статичного характера и могут трансформироваться под влиянием внешних и внутренних факторов, что определяет мобильность самой организационной культуры, призванной, по мнению Ф.Дж. Роджерса, быть ориентиром в поведении и действиях сотрудников организации [16, с. 67]. В этом, видимо, заключается суть понимания организационной культуры Н.С. Субочева, который идентифицирует ее с социальным идеалом организации [4, с. 156].

Поскольку исследовательских позиций и взглядов на природу, сущность и функции организационной культуры в науке сложилось немало, имеет смысл, не останавливаясь больше на их анализе, подчеркнуть, что все множество подходов к изучению данного явления сводится к двум ключевым положениям: организационная культура как отличительный признак любой организации и организационная культура как выражение самой организации, ее сущности.

Эти положения содержат в себе коренное и принципиальное отличие в понимании сущности организационной культуры и закономерностей ее функционирования, так как во втором случае, т.е. когда организационная культура олицетворяет саму организацию, целенаправленное воздействие исключено [17, с. 47–49]. Иными словами, она, функционируя по собственной логике, не поддается прямому управленческому воздействию.

Объяснением этого может послужить тот факт, что основным элементом организационной культуры считаются ценности, трансформация которых происходит очень медленно [18], и никакими формальными переменами, указами, приказами и распоряжениями невозможно быстро и коренным образом изменить организационную культуру. В эпоху кардинальных перемен и кризисов, когда возникает необходимость смены парадигмы организационной культуры, ее ценностная составляющая становится в определенной мере тормозом ее модернизации и, соответственно, адекватного реальности развития. В стабильных же условиях устойчивая ценностная система организационной культуры выступает базисом и залогом успешного развития организации.

Стоит согласиться с Н.П. Виноградовой, что эффективная культура управления – это сильная и гибкая культура [19], а следовательно, организационная культура как составляющая культуры управления в организации также должна обладать указанными свойствами. Другими словами, адаптивный потенциал организационной культуры в данном случае определяется как наиболее важный, отражающий ее функциональное предназначение и основания жизнеспособности.

Организационная культура, формируясь в определенной социокультурной среде в рамках конкретной национальной культуры и ее отдельных сегментов, не может не содержать в себе культурных элементов, соответствующих социокультурной природе общества со сложившейся системой мировоззрения, ментальными установками, особенностями культурно-образовательного пространства [20], спецификой управленческой культуры и социального взаимодействия. И здесь вновь уместно вспомнить о неоинституциональной парадигме иссле-

дования, которая, будучи разработанной с целью изучения экономической сферы [21], объясняет устойчивое воспроизводство в системе организационных отношений элементов поведения, составлявших основу организационной культуры командно-административного типа.

То есть речь идет о том, что разрушение устоявшихся норм и ценностей, формировавшихся веками в управленческой культуре российского общества, хоть и происходит в современной России (в большей степени, конечно же, в коммерческой среде), но медленными темпами, а в условиях реставрации советских норм и стандартов в сфере государственного управления как на федеральном, так и региональном уровнях переход на инновационную для России, но традиционную для всего развитого демократического мира парадигму организационной культуры видится нам несколько проблематичным в силу указанной выше взаимосвязи организационной культуры и управленческой культуры общества.

Тем не менее именно через систему организаций, функционирующих в социально-экономическом пространстве общества, согласуясь с неoinституциональной теорией, происходит инновационный прорыв, так как именно организации являются агентами трансформации, своей деятельностью проверяющие на прочность традиционные ценности и нормы, стили поведения и управления в организационной среде и генерирующие инновационные идеи и практики, впоследствии вытесняющие прежние, доказавшие свою низкую эффективность в условиях перехода к новой идеологической парадигме общественных и политических отношений [22].

В научном пространстве представлен также системный подход к исследованию организационной культуры. Системный характер организационной культуры может проявляться в следующих аспектах. Так, организационная культура может носить характер закрытой и открытой системы. В первом случае она не ориентирована на внедрение чуждых для организации ценностей и норм в стремлении сохранить организационный порядок в том виде, в котором он сложился и зарекомендовал себя во времени и пространстве. Однако в ситуации масштабных социально-экономических трансформаций или кризисов эта стратегия может оказаться «смертельной» для организации. В случае, когда речь идет об организационной культуре как открытой системе, есть также опасность того, что постоянные инновации и смены приоритетов в пространстве организационной культуры приведут к ее «растворению» и потере уникальности, на которой во многом строится имидж любой организации.

Системный характер организационной культуре придает также наличие в организации иерархической структуры, систематизирующей порядок действий, поведенческих стратегий, взаимодействий между сотрудниками, принятия решений, их исполнения. Со временем этот иерархизированный характер организационной жизни, формирующий соответствующую иерархию ценностей и кодекс поведения, становится сущностным основанием организации, ее системный элемент и гарантом жизнеспособности организации посредством воспроизводства организационной культуры как того, во что верит организационное сообщество [13, с. 61].

Поскольку на становление организационной культуры как системного элемента организации уходят годы, изменить мгновенно ее так же сложно, хотя можно разрушить, привести в состояние дестабилизации. В этой связи любые трансформации организационной культуры требуют самого внимательного предварительного анализа состояния, природы, специфики, устойчивости и глубины ее ценностных оснований, степени эффективности, адекватности реальности и т.д. организационной культуры, а внедрение инноваций в случае необходимости следует проводить грамотно, постепенно переводя традиционные ее основания в русло инновационных, используя по максимуму весь позитивный опыт, накопленный на прежних этапах организационного развития.

Интерес представляет также мнение относительно поликультурности организации, которая в своей основе может иметь не одну, а несколько организационных культур, обладающих собственным ценностно-нормативным, поведенческим полем, хоть встроенным в целостное организационное поле. Для таких случаев ученые предлагают использовать такое понятие, как «субкультура» [13], предполагающее, что одна организация может базироваться на различных типах организационной культуры. В этом случае может возникнуть ситуация разрушения целостности организационной культуры как доминирующей в организации.

Итак, организационная культура как предмет дискурса в социально-гуманитарном пространстве научного знания представлена рядом подходов и концепций, позиций и идей, а также определений данного явления, которые в совокупности отражают ее первостепенное значение для существования и развития организации, однако высокая динамика общественного развития на современном этапе определяет необходимость установления четких методологических границ исследования организационной культуры в условиях новых реалий информационного общества и стабильной неопределенности.

Литература

1. *Боенко Н.И.* Специфика формирования российской организационной культуры [Электронный ресурс]. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1313> (дата обращения: 14.09.2016).
2. *Милёхина О.В., Адова И.Б.* Подходы к управлению людьми в организации: генезис в условиях непрерывных изменений [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2014. № 1 (49). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4876> (дата обращения: 13.09.2016).
3. *Волков Ю.Г.* Идеология в жизни современного российского общества // Социально-гуманитарные знания. 1999. № 6. С. 3–16.
4. *Субочев Н.С.* О понятии организационной культуры // Социология. 2005. № 1.
5. *Пригожин А.И.* Социология организаций. М., 1980.
6. *Мильнер Б.З.* Теория организации : учебник. 2-е изд. М., 2002.
7. *Барков С.А.* Рынок и организация в глобальную эпоху // Социология. 2006. № 2.
8. *Лобань Д.А.* Роль неформальных лидеров в организациях // Социология. 2008. № 2.
9. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
10. *Самоукина Н.В.* Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М., 2008.
11. *Добрен'ков В.И., Кравченко А.И.* Фундаментальная социология : в 15 т. Т. 13 : Организация и управление. М., 2007.
12. *Кизян Н.Г., Мелякова Е.В.* Управление организационной культурой предприятий малого и среднего бизнеса в условиях кризиса [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2014. № 4 (52). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=5182> (дата обращения: 14.09.2016).
13. *Михайлина С.А.* Лидер и этические нормы организационной культуры // Власть. 2008. № 4.
14. *Шадрин А.Е.* Сетевая модель организации. М., 1997.

References

1. *Boenko N.I.* Spetsifika formirovaniya rossiyskoy organizatsionnoy kul'tury [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1313> (data obrashcheniya: 14.09.2016).
2. *Milyokhina O.V., Adova I.B.* Podkhody k upravleniyu lyud'mi v organizatsii: genezis v usloviyakh nepreryvnykh izmeneniy [Elektronnyy resurs] // Problemy sovremennoy ekonomiki. 2014. № 1 (49). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4876> (data obrashcheniya: 13.09.2016).
3. *Volkov Yu.G.* Ideologiya v zhizni sovremennogo rossiyskogo obshchestva // Sotsial'no-gumanitarnye znaniya. 1999. № 6. S. 3–16.
4. *Subochev N.S.* O ponyatii organizatsionnoy kul'tury // Sotsiologiya. 2005. № 1.
5. *Prigozhin A.I.* Sotsiologiya organizatsiy. M., 1980.
6. *Mil'ner B.Z.* Teoriya organizatsii : uchebnik. 2-e izd. M., 2002.
7. *Barkov S.A.* Rynok i organizatsiya v global'nuyu epokhu // Sotsiologiya. 2006. № 2.
8. *Loban' D.A.* Rol' neformal'nykh liderov v organizatsiyakh // Sotsiologiya. 2008. № 2.
9. *Sheyn E.* Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. SPb., 2002.
10. *Samoukina N.V.* Effektivnaya motivatsiya personala pri minimal'nykh finansovykh zatratyakh. M., 2008.
11. *Dobren'kov V.I., Kravchenko A.I.* Fundamental'naya sotsiologiya : v 15 t. T. 13 : Organizatsiya i upravlenie. M., 2007.
12. *Kizyan N.G., Melyakova E.V.* Upravlenie organizatsionnoy kul'turoy predpriyatiy malogo i srednego biznesa v usloviyakh krizisa [Elektronnyy resurs] // Problemy sovremennoy ekonomiki. 2014. № 4 (52). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=5182> (data obrashcheniya: 14.09.2016).
13. *Mikhaylina S.A.* Lider i eticheskie normy organizatsionnoy kul'tury // Vlast'. 2008. № 4.
14. *Shadrin A.E.* Setevaya model' organizatsii. M., 1997.



15. *Корниенко В.И.* Команда: формирование, управление, эффективность. Пермь, 1999.
16. *Роджерс Ф.* Взгляд изнутри: Человек – фирма – маркетинг. М., 1999.
17. *Щербина С.В.* Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7.
18. *Волков Ю.Г., Добрен'ков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В.* Социология : учебник / под ред. Ю.Г. Волкова. М., 2000. 474 с.
19. *Виноградова Н.П.* Роль культуры управления в успешной деятельности организации [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2016. № 2 (58). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=5778> (дата обращения: 12.09.2016).
20. *Герасимов Г.И., Волков Ю.Г., Павленко Л.Н.* Культурно-образовательное пространство: сущность и реалии становления (социально-философский анализ). Ростов н/Д., 2003. 112 с.
21. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.
22. Политология в вопросах и ответах / под ред. Ю.Г. Волкова. М., 1999. 472 с.
15. *Kornienko V.I.* Komanda: formirovanie, upravlenie, effektivnost'. Perm', 1999.
16. *Rodzhers F.* Vzglyad iznutri: Che-lovek – firma – marketing. M., 1999.
17. *Shcherbina S.V.* Organizatsionnaya kul'tura v zapadnoy traditsii: priroda, logika formirovaniya i funktsii // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1996. № 7.
18. *Volkov Yu.G., Dobren'kov V.I., Nechipurenko V.N., Popov A.V.* Sotsiologiya : uchebnik / pod red. Yu.G. Volkova. M., 2000. 474 s.
19. *Vinogradova N.P.* Rol' kul'tury upravleniya v uspezhnoy deyatel'nosti organizatsii [Elektronnyy resurs] // Problemy sovremennoy ekonomiki. 2016. № 2 (58). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=5778> (data obrashcheniya: 12.09.2016).
20. *Gerasimov G.I., Volkov Yu.G., Pavlenko L.N.* Kul'turno-obrazovatel'noe prostranstvo: sushchnost' i realii stanovleniya (sotsial'no-filosofskiy analiz). Rostov n/D., 2003. 112 s.
21. *Nort D.* Instituty, institutsional'nye izmeneniya i funktsionirovanie ekonomiki. M., 1997.
22. Politologiya v voprosakh i otvetakh / pod red. Yu.G. Volkova. M., 1999. 472 s.