

# СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-4-20-29

УДК: 316

**В.К. Потемкин**

## ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

### V. Potemkin. Formation of corporate culture in the development strategy of enterprises and organizations

**Аннотация.** Анализ структурных признаков и характеристик корпоративной культуры современных предприятий и организаций в контексте социальных, экономических и культурных трансформаций позволяет говорить о возможности интерпретации корпоративной культуры как идеологии достижения результатов в решении общественно значимых задач. На основе проведенного теоретико-методологического исследования автором доказана необходимость нового взгляда на формирование корпоративной культуры в форме создания единых платформ корпоративной культуры, обусловленного развитием «экономики по требованию».

**Ключевые слова:** корпоративная культура, экономика по требованию, ценности, смыслы деятельности, работники предприятий и организаций, стратегия развития.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30/32; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

**Abstract.** The analysis of structural features and characteristics of the corporate culture of modern enterprises and organizations in the context of social, economic and cultural transformations allows us to talk about the possibility of interpreting corporate culture as an ideology for achieving results in solving socially significant problems. Based on the theoretical and methodological study, the author proved the need for a new look at the formation of corporate culture in the form of creating unified platforms for corporate culture, due to the development of the "on-demand economy".

**Keywords:** corporate culture, on-demand economy, values, meanings of activity, employees of enterprises and organizations, development strategy.

**Contact information:** 30-32, Griboedov Canal Emb., Saint-Petersburg, 193023; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Усиление внимания к корпоративной культуре как средству управления предприятиями и организациями, взаимодействующими между собой в решении общественно значимых задач, вполне обусловлено многочисленными трансформационными процессами в политике, экономике, социальном и инновационном развитии, характеристиками которых стали новые знания, компетенции по созданию информационной и цифровой среды, внедрения в практическую деятельность технологий искусственного интеллекта. Посредством корпоративного управления среди предприятий и организаций сформировалось так называемая «зона толерантности», учитывающая стратегические и тактические интересы каждого из них, сформировались агентские соглашения, суть которых состояла в распределении полномочий по использованию всех видов ресурсов, вовлекаемых в производственный процесс. Современный анализ деятельности предприятий и организаций, осуществляющих свою деятельность в системе корпоративного управления, определил необходимость внимания к корпоративной культуре, определяющей комплексный механизм

**Потемкин Валерий Константинович** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации

V. Potemkin - Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation

© Потемкин В.К., 2024

регуляции производственного поведения работников, обогащения и обмена новыми социальными технологиями формирования качественно нового человеческого потенциала, социально-трудовых отношений различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, объединенных друг с другом стратегией корпоративного взаимодействия. Л.Н. Коган подчеркивал, что культура есть «концентрированный опыт предшествующих поколений, дающий возможность каждому индивиду усвоить опыт и участвовать в его умножении» [4, с. 43]. Но это одна сторона влияния культуры на деятельность предприятий и организаций. Т. Карвер ранее обращал внимание на то, что культура представляет собой выход избыточной человеческой энергии в постоянной реализации внешних способностей человека [13]. По мнению А.Г. Шейкина, предметно-деятельная направленность культуры состоит в цивилизационных предпочтениях, локальных культурах этического и метаэтического характера; субкультурах, столь характерных для различных функциональных подразделений и групп персонала, занятых определенным видом труда [11]. Посредством восприятия сформированной на предприятиях и в организациях культуры происходит включение в новую технико-технологическую и социально-экономическую среду различных групп работников с их ценностными ориентациями и социальными ожиданиями, социальными оценками и самооценками личных и коллективных достижений. В корпоративной культуре, по нашему мнению, прослеживается воспроизводственный процесс человеческого потенциала; личностное и коллективное социально-профессиональное развитие; самооценки достижений в коллективной деятельности предприятий. Важным является и то, что корпоративная культура по своей сущности может быть охарактеризована как идеология достижения результатов в решении общественно значимых задач. Значение в корпоративной культуре многообразных норм подчеркивал М.Н. Марченко и при этом утверждал, что большинство культурных признаков могут быть соизмеримы [6, с. 64].

К. Жаво писал, что «Норма объявляет то, что должно быть или то, как следует делать (или думать, или чувствовать)» [15, с. 189]. Можно предположить, что корпоративная нормативная культура интегрирует различные свойства коллективной деятельности, выполняет функцию измерения социально-трудовых и общественных отношений на взаимодействующих предприятиях и в организациях. Корпоративная культура тем самым является своеобразным «ресурсом действий» [12, с. 81-82]. Совершенно не случайно в системах корпоративного управления все чаще используются так называемые бирюзовые уровни корпоративных культур, новые способы измерения профессиональных результатов, новые стратегии формирования человеческого потенциала, профессиональные и межрегиональные коммуникации [10, с. 209]. Если принять во внимание то, что корпоративная культура - это самоподдерживающаяся модель поведения, то ее структурные признаки могут быть представлены на рис. 1.

В корпоративной культуре, как правило, обращается внимание на базовые условия формирования хозяйственных структур, объединенных по единым управленческим началам: ценности основателей корпорации, виды производственно-технической и социально-экономической деятельности, национальная культура, отношения собственности, поведение топ-лидеров корпоративного управления. При этом нельзя упускать из виду возможную токсичность корпоративной культуры, признаками которой становятся: слабое руководство; двойные стандарты лидерства; авторитарное или запугивающее лидерство - авторитарное руководство слишком часто создает культуру страха и подчинения; сокрытие важных проблем; отсутствие прозрачности и морали; нечестность; коррупция; нежелание принимать перемены; сплетни / слухи; сохранение неэффективного персонала. Принимая во внимание мозаичность корпоративных культур, можно определить их виды по преобладающим признакам (Рис. 2).

Необходимо заметить, что в зарубежных корпорациях все чаще встречаются виды корпоративных культур, носящих предметно-целевой признак формирования: *инкубатор идей*, направленный на самореализацию творческой личности в условиях минимизации формальных социально-трудовых отношений; *управляемая ракета*, ориентируемая на командное решение задачи, составляющей стратегию или несколько стратегий развития предприятий и организаций; *семья* - жесткая ориентация на исполнение управленческих решений лидера корпоративного управления; *эйфелева башня* - имеет ярко выраженную функционально-ролевую структуру взаимодействия в достижении поставленных задач [17; 19]. Не менее продуктивно формирование корпоративной культуры, основанной на: *власти*, в основе которой иерархическое подчинение как в формировании управленческих решений, так и их исполнении; *роли* - фиксирующей функционально-ролевые отношения и контроллинг исполнения управленческих решений; *личности*, в основе которой личностная и личностно-групповое взаимодействие работников по принципу «лидер-соратники»; *задаче* - подчинение всех видов деятельности решению поставленных научно-технических и социально-экономических ориентиров [14].



**Рисунок 1.** Структурные признаки корпоративной культуры предприятий и организаций

Заслуживает внимания социологическая интерпретация корпоративной культуры по Дейву Логану [5]:

- *отчаянная враждебность*, когда сотрудников не волнуют интересы компании, общение происходит малыми группами и носит ограничительный характер, имеет место коррупция и воровство - 2,0%;
- *безразличная жертва*, признаками которой являются безразличие к работе организации, минимум затрат энергии, отсутствие инициативы, нежелание ничего менять в жизни и на работе - 25,0%;

– *одинокий воин*, коллектив показательно активно участвует во всех делах компании, но каждого работника интересует возможность показать только свою работу. Лидеры общаются с сотрудниками с помощью приказов, командный принцип взаимодействия отсутствует, информацией друг с другом работники делятся только по необходимости. Носители культуры предпочитают нанимать на работу людей с заниженными социокультурными признаками - 48,0%;

– *гордость за коллектив* - команды фокусируются на общих ценностях и целях. Информация свободно циркулирует внутри группы, взаимоотношения строятся на общих ценностях, люди добровольно объединяются для выполнения приоритетных задач и проявляют инициативу. Они часто употребляют местоимение «мы». Если между двумя коллегами возникает конфликт, третий вмешивается и пытается его уладить - 22,0%;

– *жизнь прекрасна* - люди не говорят о конкурентах, а обсуждают свои бескрайние возможности, которые ограничены только воображением и вовлеченностью соплеменников. Люди готовы сотрудничать с носителями своих ценностей и с теми, кто их не разделяет. Лидер заботится о том, чтобы была достаточно развита инфраструктура для осуществления значимых прорывов. Сотрудники стремятся участвовать в более сложных вдохновляющих проектах. Люди становятся олицетворением стратегии компании, особенно ее ценностей - 2,0%.

<b>ПО ДИСКРИМИНАЦИИ:</b> инклюзивная, мужская, женская, одного цвета кожи, здоровая, одной национальности, одной крови	<b>ПО СООТВЕТВИЮ ЛИЧНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ:</b> фрагментарная, интегративная, равноуровневая	<b>ПО УЧЕТУ ВРЕМЕНИ:</b> статические (структурные, структурно-функциональные), динамические (эволюционные, стратегические)
<b>ПО ЭМОЦИОНАЛЬНОМУ НАСТРОЮ:</b> смиренная, высокомерная	<b>ПО ЦЕННОСТЯМ:</b> клиенто-ориентированная, лично-ориентированная, учебно-ориентированная, функционально-ориентированная, производительная	<b>ПО НОРМАМ ВЗАИМНОСТИ:</b> дающая, берущая, сопоставляющая
<b>ПО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОСТИ:</b> управленческие, экономические, психологические, антропологические, социологические, культурологические	<b>ПО ЭФФЕКТИВНОСТИ:</b> негативная, позитивная	<b>ПО ТИПУ УПРАВЛЕНИЯ:</b> бюрократическая, коллективистская, авторитарная, рыночная, холократическая, демократическая
<b>ПО ВОЗРАСТУ:</b> молодая, консервативная	<b>ВИДЫ КОРПОРАТИВНЫХ КУЛЬТУР</b>	<b>ПО ПОВЕДЕНИЮ:</b> конструктивные, пассивные, агрессивные
<b>ПО СТЕПЕНИ ИННОВАЦИОННОСТИ:</b> инновационная, традиционная		<b>ПО УСТОЙЧИВОСТИ:</b> не стабильная, гибкая (адаптивная), стабильная
<b>ПО ЦВЕТУ:</b> красная, оранжевая, желтая, синяя, зеленая, бирюзовая, фиолетовая	<b>ПО СИЛЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ:</b> сильная, слабая	<b>ПО НАЦИОНАЛЬНОМУ АСПЕКТУ:</b> Восточно-азиатская, Американская, Европейская, Российская
<b>ПО ЭФФЕКТИВНОСТИ:</b> функциональная (здоровая), токсичная (дисфункциональная)	<b>ПО РАЗНОМУ УРОВНЮ РАЗВИТИЯ:</b> отчаянная враждебность, безразличная жертва, одинокий воин, гордость за племя, жизнь прекрасна	<b>ПО ОТКРЫТОЙ ИЛИ ЗАКРЫТОЙ СИСТЕМЕ:</b> социетальные (национальные / экстерналистские); корпоративные (интерналистские); интралистские
	<b>ПО ИЗУЧЕНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ:</b> одномерные, синтетические	<b>ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ:</b> вертикальная, горизонтальная

Рисунок 2. Виды корпоративных культур с учетом признаков их характеризующих

Известно, что практически любая организационная культура, субкультура и, как следствие, корпоративная культура в конечном счете формирует определенный социально-профессиональный тип личности и, соответственно, ее психотип. Именно на это обратили внимание Манфред Кетс де Врис и Дэнни Миллер [16]. В их интерпретации психопатические характеристики корпоративных культур приобретают следующие черты:

– *бюрократическая компульсивная организация*, в которой существует определенное недоверие между лидером и его подчиненными. Руководитель будет полагаться на формальный контроль и прямой надзор для обеспечения координации, чем на общие цели или талант его управленческой команды. Существует постоянная озабоченность потерей контроля. Это порождает схематизм и невозможность быстро изменяться;

– *параноидальная*, в которой присутствует эмоциональный компонент формирование социокультурных предпочтений во взаимодействии персонала, страх перед нововведениями и инновациями, формирование отвлеченного взгляда на стратегию развития предприятия, организации;

– *драматическая или харизматическая* - во взаимодействии персонала всегда присутствует лидер, участники процесса труда активны, импульсивны, навязчивы, стремятся к успеху, склонны к риску, развитие носит скачкообразный характер, что приводит к хаосу и неопределенности будущего в работе;

– *депрессивная - культура избегания*, характеризуется бездеятельной позицией, неуверенностью в работе, экстремальностью и замкнутостью. В работе наблюдается атмосфера пассивности и бесцельности, не требуется проявления инициативы и предприимчивости;

– *шизоидная культура* - отличается от других видов культур беспомощностью и лишением профессиональных и межпрофессиональных контактов, власть принадлежит руководству среднего звена, преследующему личные цели, осуществляется сокрытие всех видов информации.

По сути, перечисленные виды корпоративных культур носят фундаментальный или базовый характер. Однако, в последние годы получает свое распространение методология спиральной динамики развития культур. Так, в начале 2016 года Фредерик Лалу обосновал необходимость осуществления спиральной динамики развития культур [18, с. 172], в которой отражена *культура настоящего*: результата, правил, силы, принадлежности к деятельности взаимодействующих предприятий и организаций, а также *культура будущего*: синтеза, творчества, согласия и т.п. Важно в данной концепции утверждение того, что в корпоративной культуре системы ценностей имеют приоритетный характер, они иерархически упорядочены на всех этапах развития человека в производственной и социокультурной среде, движение культуры происходит от консерватизма к самопожертвованию, самовыражению, интеграции новых ценностей, норм и правил поведения со старыми.

Анализируемые виды корпоративной культуры и прямо, и косвенно связаны с развитием личности, когда личность обретает свободу социальных действий в выборе профессии, сферы приложения труда, образа жизни и его качества, формирования интересов, способностей и дарований, жизненных установок при обращении к познавательной деятельности. Как следствие, корпоративная культура имеет несколько модификаций, которые необходимо учитывать в системе корпоративного управления, а именно: *социально-организационную* и *производственно-техническую* культуру, обусловленную необходимостью культуры труда, профессионального и межпрофессионального взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников; *ценностно-ориентационную* культуру, связанную с нравственными, ценностно-мотивационными и возможно, национальными и религиозными чувствами людей, *культуру коммуникаций и социальных ожиданий*. Эти признаки корпоративной культуры как объективного стремления человека к овладению ценностями жизни, деятельности личности, познания грядущего и социально-

профессиональных практик будущего, к сожалению, слабо отражены в современных управленческих реалиях. М.С. Каган подчеркивал, что «развитой культуре, отвечающей потребностям демократически организованного общества, нужно определенное равновесие интересов социального целого и каждого члена этого целого, а значит, относительное равновесие в самом индивиде тех качеств, которые его объединяют с другими и тех, которые его от них отличают, то есть того, что делает его представителем данного общества, - оно ведь одно на всех своих членов и того, что делает его своеобразной, неповторимой, уникальной личностью» [3, с. 311].

С этим можно согласиться, однако в группе предприятий и организаций, входящих в систему корпоративного управления, мы фиксируем различные приверженности и условия проявления социокультурных признаков в профессиональной деятельности различных категорий работников. В социокультурном типе работников совершенно по разному проявляется приверженность саморазвитию, формированию: *практических знаний*, соответствующих профилю работы; *документальных знаний*, определяющих нормы, правила, установки поведения в осуществлении различных видов нормативной деятельности; *научных знаний*, способствующих приобретению новых компетенций; инновационного мышления, социальных действий в обеспечении решения общественно значимых задач; *философских знаний*, активизирующих мыслительный аппарат человека в самооценивании себя, внешней среды, других субъектов профессиональной деятельности, а также формирования ценностно-ориентированного сознания, нравственности и морали; *идеологических знаний*, основанных на осмыслении, упорядочивании и развитии собственного мировоззрения как компонента общественного сознания и восприятия программно-целевых установок в профессиональной и общественной работе; *ценностно-познавательные и практикоориентированные знания* выбора профессии, сферы приложения труда, свободного или программно-целевого определения своего собственного жизненного устройства, включая жизнедеятельность, жизнеспособность, жизнеобеспеченность. Разумеется, что мы сталкиваемся с глубоким заблуждением того, что все работники имеют единый стержень «социокультурных позиций» в системе корпоративного управления. Совершенно очевидно, что решение подобной проблемы возможно в социальном проектировании социокультурных установок, в практической деятельности предприятий и организаций. Но и здесь мы сталкиваемся с серьезными трудностями. К. Шваб утверждал, что сегодня «экономика по требованию» кардинально меняет наши взаимоотношения с работой и общественной структурой, в которую она встроена. Работодатели все чаще используют «человеческое облако» для решения вопросов. Профессиональная деятельность рассекается на точные задания и конкретные проекты, которые затем выносятся в виртуальное облако готовых исполнителей в любой стране мира. Это новая «экономика по требованию», где поставщики труда больше не являются сотрудниками в традиционном смысле, а скорее могут считаться независимыми исполнителями конкретных заданий [10, с. 62].

Подобные методы уже стали настоящим фактообразующим инструментом формирования корпоративной культуры, в которой Л. Граттон увидела «повышенный уровень фрагментарности, изолированности и исключенности по всему обществу» [2].

В последние годы предпринята попытка объяснить процесс формирования корпоративной культуры при множестве факторов и ограничений. И здесь фиксируется два важных направления: первое это «выращивание» человеческой индивидуальности, приобщения человека к другим людям, объединенным общностью целей, социальных ожиданий и непосредственной включенности в решении общественно значимых задач; второе - придание материальной составляющей, которая является областью человеческой деятельности, для которой самодвижение - это имманентное, безостановочное, непротиворечивое самоизмерение, самосовершенствование, саморазвитие, составляющее основу существования человека в производственной и управленческой деятельности, на предприятии, в организации.

При этом, заметим, факт того, что корпоративная культура зависит и от пространственно-временного цикла, его формирования и осмысления, суть которого: изменение форм собственности, инновационное развитие, упорядочивание и рассогласование общественных потребностей, чередование процессов развития, стагнации, гармонии и хаоса в производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций.

По мнению А.А. Богданова, процесс формирования корпоративной культуры обнаруживает в ней действия тех же законов и правил, которые синергетика вскрыла в переходе от одного технологического уклада к более совершенному и инновационному, то есть смены стилей объективного и субъективного, конструктивного и декоративного, реалистического и идеализирующего, натуралистического и символического [1].

Можно с уверенностью сказать, что культура, корпоративная культура перестали рассматриваться как некое жизнеописание, а являются закономерно развивающимся процессом. Характер процессов, и на это необходимо обратить внимание, не может не соответствовать складывающимся на материально-практическом уровне основам корпоративного планирования, организации и управления предприятиями и организациями. Сложившуюся ситуацию в понимании сущности корпоративной культуры можно осмыслить с позиций общей теории систем, которая, как нам представляется, объясняет сущность функциональной и развивающейся социокультурной составляющей всех без исключения общественно значимых процессов. Каждый новый этап общественного развития, его производственно-экономических, научно-технических и социальных структур способствует вызреванию новой мыслительной парадигмы корпоративной культуры, способом социокультурного развития жизни общества. Человечество постоянно идет к осознанию неразрывности культуры человека «ставя на свое место» технические средства и предметы труда, как бы они ни были полезны в социально-экономической практике, отдавая предпочтение человеческой духовности и нравственности. В корпоративной культуре присутствует важный механизм профессионального и межпрофессионального взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников - *интеллектуальный диалог*, благодаря которому формируется социально-профессиональный конструкт личности каждого из индивидов. И все же включенное наблюдение за деятельностью предприятий полного технологического цикла (N19) позволяет утверждать, что в сформированных корпоративных культурах присутствует многозначность, мешающая системно-целостному взгляду на содержание социокультурного развития человека.

В подтверждение данного тезиса приведен ряд данных, свидетельствующих о том, что социокультурные начала в управленческих решениях современных предприятий слабо или вообще не отражены.

Процесс формирования корпоративной культуры персонала предприятий по мнению специалистов (экспертов) во многом зависит от состава и последовательности действий по развитию человекоориентированного управления, включая необходимость последовательно:

- разработать модель подготовки и переподготовки персонала предприятий в системе корпоративного управления персоналом (61%);
- проводить целевые мероприятия повышения квалификации персонала (58%);
- создать систему формирования творческих инновационных коллективов (44%);
- дифференцировать оплату труда по результатам работы (68%);
- ввести систему внутрифирменных грантов (37%);
- выделить в структуре управления предприятиями группы стратегического развития (20%).

Эти предложения находят свою поддержку руководящего звена предприятий (N101). По мнению руководителей, эффективность деятельности предприятия зависит от:

- активности конкретного работника в труде (37%);

- проявления инициативы и предприимчивости в решении производственных вопросов (17%);
- рационализаторской деятельности (2%);
- формирования позиции личной ответственности за результаты своего труда на основе самооценки, самоорганизации и саморазвития (20%) [9].

Кроме того, руководители предприятий ожидают от работников проявления таких качеств как: профессионализм (73%); работоспособность и энергичность (67%); ответственность (46%); порядочность (85%); умение работать в команде (15%); профессиональная гибкость (86%); лояльность предприятию (52%). Подобные оценки отражают основы формирования корпоративной культуры персонала предприятий соответствующей производственной корпорации. Примечательно, что руководители высоко оценивают свой уровень профессионализации по 12 признакам:

- соответствие образования фактической трудовой деятельности - 83%;
- соответствие профессионального опыта и навыков в работе - 75%;
- овладение современными производственными и информационными технологиями - 55%;
- знание иностранных языков - 22%;
- знание условий и требований к производственной деятельности - 45%;
- инициативность в организации производственного процесса - 72%;
- гибкость в общении с работниками - 92%;
- требовательность к себе и подчинённым работникам - 85%;
- коммуникабельность - 74%;
- доброжелательность в поведении - 70%;
- психологическая устойчивость - 63%;
- адекватность поведения в кризисных ситуациях - 57%.

Специалисты (ИТР) на предприятии (N742) оценивают своих руководителей по знательной компоненте: знание технологии производства -17%; умение организовать производственный процесс - 22%; владение экономическими методами хозяйствования - 28%; умение строить кадровую работу -12%; обладание навыками аналитической работы -2% [9].

По экспертным оценкам руководящего звена предприятий (N19) в настоящее время 26% работников в своей деятельности отдают предпочтение только материальным приоритетам без активного включения в вопросы повышения эффективной деятельности; 41% работников относятся к категории ответственных исполнителей только за работу, порученную им в соответствии с функциональными обязанностями без интереса к состоянию коллективной деятельности; около 10% высказывают полное удовлетворение своей и коллективной работой даже в кризисные ситуации; 8% строят свои отношения в коллективе на основе невмешательства в дела других; 17% проявляют активность в рационализаторской и инновационной деятельности и участвуют в подготовке управленческих решений соответствующего структурного подразделения.

Важно подчеркнуть, что по самооценкам работников предприятий 42,0% непосредственно включены в социально-трудовые отношения на предприятиях; 39,0% совершенно безразличны и высказывают недоверие к возможностям эффективной работы в сложившихся условиях, а 18,0% абстрагированы от результатов работы предприятий и не проявляют интереса к ним.

Приведенные эмпирические данные о деятельности различных групп персонала предприятий лишь подчеркивают, что проблема формирования как организационной, так и корпоративной культуры в конкретной профессиональной деятельности далека от своего решения. Причина здесь кроется в том, что сотрудники в сложившемся контексте утрачивают смысловые ориентиры на творчество, развитие, инновационную деятельность вследствие



невозможности их реализовать. Здесь же необходимо отметить и ряд мотивационных признаков профессионального развития персонала, таких как:

- неудовлетворенность собственным положением в коллективе (52%);
- неудовлетворенность психологическим климатом и снижением уровня социального самочувствия (32%);
- неудовлетворенность системой оплаты труда, экономическим и моральным стимулированием (64%);
- конфликтность руководства (37%);
- отсутствие возможности проявления инициативы (44%).

В теории Д. Пинка современная экономика с позиции личностного восприятия носит характер «по требованию», что резко меняет структуру общественного производства, характер и содержание труда. Работодатели все чаще при решении производственных вопросов используют «человеческое облако» [7]. Как следствие, профессиональная деятельность в структуре корпоративного управления рассекается на точечные задания, индивидуальные и групповые проекты, которые затем выносятся в виртуальное облако готовых исполнителей, вполне вероятно, удаленных друг от друга. По сути, это новая экономика «по требованию», когда исполнители трудовых функций и операций не являются в традиционном смысле сотрудниками корпорации. В этом контексте индивидуальные исполнители и группы, и руководящий состав могут являться носителями прямо противоположных субкультур. Видимо, в этом случае проблему можно решить посредством новых форм в социальных и трудовых контрактах, которые отражают современные тенденции организации производственных процессов и необходимость в системе корпоративного управления, создания единых платформ корпоративной культуры (подчеркнуто нами - В.П.). Предприятия и организации, позиционирующие себя в корпоративном управлении, могут, и, пожалуй, должны работать на основе концепции «*talentism*», то есть с ориентацией на высокопрофессиональных и высококультурных работников, разделяющих стратегию, цели и задачи корпорации, включающих их в достижение поставленных результатов на корпоративной основе. Основная цель нормативной регуляции корпоративной культуры состоит в том, чтобы «добиться соответствия между поведением личности, действием общности людей и их интересами, целями и задачами», вытекающих из объективных процессов профессионального и надпрофессионального взаимодействия участников производственного процесса и управления [8, с. 121].

Нормативный признак корпоративной культуры характеризует способы поведения, социальные реакции на управленческие решения, достижимость результатов в профессиональной деятельности, соблюдение традиций поведения в многопрофильном и многофункциональном коллективе, упорядоченности в социально-профессиональном взаимодействии работников преобладающих ценностей, ритуальные изменения в общественной позиции различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников.

Как следствие, по мнению респондентов, без внимания к работникам предприятий, без создания условий для созидательной деятельности инновационного типа невозможно обеспечивать современный уровень организации труда (39,0-51,0%); повысить уровень организационной культуры взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников (15,0-21,0%); обеспечить современный уровень профессиональной подготовки, учитывающий новые условия функционирования предприятий; создать условия для формирования у работников инновационного мышления (14,0-28,0%); установить в структуре управления предприятиями зоны ответственности за конечные и промежуточные результаты труда (42,0-52,0%) и т.п.

Учитывая влияние на процесс смыслообразования внешних условий, смыслы деятельности работников могут моделироваться относительно будущих периодов,

предполагающих изменение контекста. Тем самым, будет сформирована система ценностно-смыслового сопровождения процессов достижения целей корпоративного управления, в котором целесообразно активизировать участие работников в процессе труда, расширить диапазон профессиональных и социокультурных компетенций, создания условий, способствующих формированию активной осмысленной производственной и жизнеориентированной позиции.

#### Литература

1. Богданов А.А. Всеобщая организационная наука. - М., 1990.
2. Граттон Л. Сдвиг: будущее труда уже наступило. - Изд-во Collins, 2011.
3. Каган М.С. Философия культуры. - СПб. : ТОО ТК «Петрополис», 1996.
4. Коган Л.Н. Всестороннее развитие личности и культура. - М., 1981.
5. Логан Д., Кинг Д., Фишер-Райт Х. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры / пер. с англ. С. Кировой. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017.
6. Общая теория государства и права. Академ. курс / Под ред. проф. М.Н. Марченко. Т.2. Теория права. - М.: «Зеркало», 1998.
7. Пинк Д. Нация свободных агентов - будущее работы на самого себя. Изд-во Grand Central Publishing, 2001.
8. Покровская Н.Н. Нормативная культура в регуляции экономического поведения / под ред. В.К. Потемкина. - СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2006.
9. Потемкин В.К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями: от эмпирических оценок к системной работе // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2023. №2 (10). С. 6-14
10. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. - М. : Изд-во «Эксмо», 2019.
11. Шейкин А.Г. Морфология и динамика культуры. - М. : Высшая школа культурологии. - М. : МГУКИ, 2001.
12. Alter N. Sociologie de l'entreprise et de l'innovation. - Paris: PVF, 1996.
13. Carver T. The Essential Factors of Social Evolution. - Cambridge, 1935.
14. Handy Ch. Understanding Organizations. Oxford University Press, 1993.
15. Javeau C. Lecons de Sociologie. - Paris: armand Colin, 1997.
16. Kets de Vries M., Miller D. Personality, Culture and Organization // Academy of Management Review. 1986. 11. Pp. 266-279.
17. Kluckhohn F.R., Strobeck F.L. Variations in Value Orientations. Evanston, Ill., Row, Peterson, 1961.
18. Laloux F. Reinventing Organizations: An Illustrated Invitation to Join the Conversation on Next-Stage Organizations. Nelson Parker Publ., 2016.
19. Trompenaars F. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. Nicholas Brealey Publishing; 2nd Revised edition. 1997.