

СОЦИОЛОГИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-3-73-84

УДК: 316.4

В. К. Потемкин

САМООПРЕДЕЛЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СОЗНАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫХ И СТАТУСНЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**V. Potemkin. Self-determination of organizational culture in the mind of
professional-qualification and status groups of employees of industrial
enterprises**

Аннотация. В статье теоретически и эмпирически доказана объективизация процессов формирования различных типов организационной культуры предприятий: ролевой, властной, деятельной, индивидуалистичной, инновационной и адаптивной. Определены социальные показатели выбора коллективом предприятий типа организационной культуры и ее влияние на профессиональную и социальную деятельность различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Доказано, что самоопределенность работников в выборе и приверженности типу организационной культуры способствует конкретизации трудовых достижений в решении общественно значимых задач.

Ключевые слова: организационная культура, тип организационной культуры, инновации, взаимодействие, работники, предприятие, социальная организация, социальное самочувствие, отношения, деятельность, труд, нормы, социальная среда, личность, стандарт, поведение.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. The article theoretically and empirically proves the objectivization of the processes of formation of various types of enterprises organizational culture: role-playing, domineering, active, individualistic, innovative and adaptive. The social indicators of the choice by the collective of enterprises of the type of organizational culture and its influence on the professional and social activities of various professional, qualification and status groups of workers are determined. It is proved that self-determination of employees in choosing and adherence to the type of organizational culture contributes to the concretization of labor achievements in solving socially significant tasks.

Keywords: organizational culture, type of organizational culture, innovations, interaction, employees, enterprise, social organization, social well-being, relationships, activities, work, norms, social environment, personality, standard, behavior.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Потемкин Валерий Константинович – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University.

© Потемкин В.К., 2022.

В конце XX - начале XXI века процессы общественного развития ориентируются на комплексную модернизацию производственных процессов, изменение технико-технологического уклада, применение новых технологий инновационного типа, что привело к формированию новой системы социальных взаимоотношений и взаимодействий между участниками преобразования на качественно новом уровне производственно-экономической и технико-технологической деятельности предприятий. Работники предприятий, представляющие собой различные профессионально-квалификационные и статусные группы в своей практической деятельности становятся деятельными участниками формирования новых знаний, опыта, навыков в работе, профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, нового экономического мышления и поведенческих установок на решение общественно значимых задач. Своеобразным стержнем решения задач развития современных предприятий является организационная культура, которая представляет собой совокупность норм, ценностей, мнений, отражающихся в поступках сотрудников на всех уровнях организации и образует неписанный кодекс поведения [1, с. 51]. Целевая определенность деятельности предприятий является важной составляющей формирования внутренней социальной организации, в которой наиболее полно проявляет себя предметно-деятельные, формализованные, функционально-ролевые, социально-психологические и социокультурные взаимодействия работников.

Вместе с тем все очевиднее, что отношения по поводу производства товаров и услуг взаимодействия работников предприятий не ограничиваются, а зависят от духовного и социокультурного развития участников производственного процесса. Культура в современных условиях выступает как характеристика самого человека, проекцией участия в коллективной деятельности, формирования ценностных ориентаций и социальных предпочтений, производственного и социального поведения, развития интеллектуального потенциала, соответствующего современным общественным трансформациям. М. С. Каган подчеркивает, что "Все аспекты и уровни общечеловеческой культуры и культуры групповой в конечном счете преломляются в индивидуальном сознании, поведении, деятельности в соответствии с особенностями каждой личности..." [12, с. 53].

В последние годы в связи с изменением в нашей стране общественно-экономической формации, активизацией рыночных отношений в деятельности предприятий можно констатировать все возрастающую сложность общественных, внутриколлективных и межличностных отношений. Особенно это касается различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий, отличающихся друг от друга ценностными ориентациями, степенью готовности работать в новых условиях, опытом и навыками работы, духовными, нравственными и этическими позициями.

Учитывая предыдущий и настоящий опыт осуществления трудовой деятельности, отношения по поводу производства, распределения и потребления создаваемых материальных благ, в сознании каждого работника формируется некий контур или образ организационной культуры, соответствующий позиции работника в сфере производства и общественной жизни. Эти позиции могут сближаться в условиях совместной деятельности, имеющей строго очерченные цели и задачи, ресурсы, распределение обязанностей, нормы труда и его оплаты. Позиции работников могут носить и антагонистический характер даже при заданном процессе труда и его результатах. И в этой связи возникает весьма актуализированная проблема создания адекватной сложившейся ситуации организационной культуры.

Суть этой проблемы косвенно сформировал Л. Гумплевич, который писал, что "...всякая группа является коллективным целым, чем-то большим, чем простая механическая сумма индивидов. Точно так же интересы группы, суть особые самостоятельные интересы, существующие независимо от стремлений и частных интересов отдельных людей..."

Стремления группы вполне независимы от чувств, мнений, наклонностей и стремлений индивидов, не только играющих в обществе подчиненную роль, но и стоящих во главе его" [10, с. 79].

Г. Зиммель, развивая эти идеи отмечал, что "... каждый отдельный человек, как бы высоко он ни стоял по своему умственному развитию, когда он выступает в обществе, невольно поддается влиянию массы, состоящей по преимуществу из средних людей. В нем самом, под влиянием массы, пробуждаются с детства воспринятые где-то в сфере подсознательного дремлющие стремления, чувствования, инстинкты, роднящие его со средними или даже стоящими ниже среднего уровня людьми" [11, с. 137-138].

Но пока на почве организационной совместной деятельности не выработается у работника видение необходимой для удовлетворения своих потребностей организационной культуры, совершенно невозможно представить какой-либо механизм, способствующий этому процессу. При неопределенности организационной культуры, как правило, отсутствует понимание работником своего положения в коллективе, отношения к коллегам по работе, руководителям, нормам и правилам поведения, определяющих социально-психологический климат коллектива.

Организационная культура вырабатывает групповой инстинкт, который по своему социально-психологическому содержанию представляет собой сложное интеллектуально-эмоциональное состояние, в котором процессы производственной деятельности переплетаются с комплексом восприятия каждого из них, с комплексом социальных действий, способствующих или отторгающих эти процессы.

Осознание коллективом своего интереса затрудняет формирование организационной культуры потому, что он не представляет собой единого целого. Следовательно, рассматривать коллектив предприятия в качестве какого-либо абсолютного субъекта, особой коллективной единицы, независимо от составляющих его работников, видимо, ошибочно.

Однако, коллектив есть единство, но единство не абсолютное, в котором стерлись социокультурные связи и зависимости, это единство многообразия, единство множества органически связанных между собой элементов: производственно-экономических, научно-технических, технико-технологических и социокультурных. Можно также утверждать, что производственные отношения, имеющие место на современном предприятии - это отношения между людьми, то есть существами мыслящими и чувствующими. Значит и выражать они могут мысли и чувства в процессе социально-психологического взаимодействия в совместном труде. Система социально-психологического взаимодействия является системообразующей организационной культурой. При этом каждый отдельный работник преследует в процессе производственной деятельности свои частные цели, на этом пути он неизбежно сталкивается с другими, стремления и действия отдельных работников взаимно перекрещиваются, из такого столкновения частных интересов и действий отдельных работников возникает результат, которого никто из них не предвидел и может быть не желал. Лучшей иллюстрацией этого явления, подпадающего под закон гетерогенных целей, служит конкуренция, которая имеет как положительные последствия: рост производства, увеличение прибыли, завоевание потребительского рынка и т.п., так и отрицательные последствия, связанные с противодействием субъектов хозяйствования, нарушением социально-психологического климата. Как здесь не привести утверждение Ф. Энгельса "Столкновения бесчисленного множества отдельных стремлений и отдельных действий приводят к результату, совершенно подобного тому, который имеет место в бессознательной природе. Действия имеют желанную цель, но результаты, вытекающие из этих действий, часто вовсе нежелательны"[21, с. 66].

Анализируемые теоретические положения подчеркивают, что на современном предприятии действенными силами, определяющими процесс формирования

организационной культуры, являются не абстрактные коллективные образования, а конкретные работники, стремления и установки которых обусловлены положением в профессиональной и статусной структуре этого предприятия. Но при этом коллектив иначе не существует, как в виде связанных между собой индивидов-работников, представляющих различные профессионально-квалификационные и статусные группы. В свою очередь процесс совместной деятельности есть такой процесс, посредством которого деятельность работников не только создает заданный производством продукт, но формирует соответствующую организационную культуру, являющуюся своеобразным носителем социально-психологического климата. Организационная культура становится реальностью ровно постольку, поскольку на это ориентированы субкультуры различных работников и групп. Можно также утверждать, что организационная культура представляет собой результат причинного воздействия социально-психологического климата коллектива на его формирование и развитие. Обусловленность целей и направленности социально-психологического климата коллектива зависит от состояния производственного процесса, организации труда и механизмов его стимулирования, от обстановки сотрудничества, соперничества и взаимопомощи при выполнении отдельных работ и технологических процессов.

Однако, при формировании контуров организационной культуры важно положение, выдвинутое У. Баумодем: "... в максимальном благе для максимального числа людей, одно "максимальное" лишнее" [3, с. 212]. Следовательно, контуры организационной культуры могут существовать как предположение, основанное на социально-психологических предпочтениях работников предприятия.

Используя теорию Неймана-Моргенштерна [25] подобное предположение основывается на:

– транзитивности, когда работнику безразличен выбор типа организационной культуры;

– последовательности предположений, когда какому-либо типу организационной культуры отдается предпочтение в силу обстоятельств, складывающихся в производственной деятельности предприятия;

– независимости выбора типа организационной культуры, когда работник или группы работников проявляют безразличие к производственным ситуациям на предприятии;

– желании получения результата в работе и его стимулировании за счет преобладания определенного типа организационной культуры;

– вероятности выбора типа организационной культуры под воздействием внешних и внутренних факторов, воздействующих на деятельность предприятия;

– сензитивности или восприимчивости какого-либо типа организационной культуры.

Понимание организационной культуры и ее роли в формировании организационно-культурной среды предприятия раскрыто Т. Парсонсом, который писал "Культура формирует систему ценностей для индивида, которые включают в себя знания и верования, из них индивид выбирает модели и средства поведения, эти ценности имеют общее значение, а не только для конкретного общества в конкретный период его развития" [15]. Это определение подчеркивает социальную роль организационной культуры, ее значение в стабилизации общественного развития, придании поведению работников направленности на результаты в работе регуляции поведения работников в различных ситуациях производственной деятельности [22, р. 216].

Организационная культура становится определяющей в адаптации работника к сложившейся производственной среде, а при определенных условиях и воздействует на нее посредством формирования более сложной и социально-ориентированной организационно-культурной среды. Необходимо также отметить и то, что организационная культура

предприятия отображает многочисленные общественные процессы: идеологические, экономические, социальные и социально-психологические. Можно согласиться с одним из разработчиков социокультурной концепции общественногоразвития А. С. Ахиезером, который писал: "Культура - некоторое основание, программирующее каждую личность, которая эту культуру осваивает, на некоторую совместную деятельность, в частности, в рамках цивилизации, в рамках общества. Культура не существует как идеальная модель, она постоянно институционализируется, превращается в социальные отношения..." [2]. В свою очередь социальные отношения прямо и косвенно формируют и определяют содержание, направленность и результативность работников в процессе совместного труда. В работах П.В. Романова и Е. Р. Ярской-Смирновой доказано, что "...культура относится к способу существования и смысловому универсуму всякой группы людей, объединенных общими усилиями жизни, труда, интересами или проблемами" [17].

В процессе соединения различных культур, присущих отдельным профессионально-квалификационным группам работников, в единую организационную культуру, адекватную миссии, целям и задачам функциональной деятельности предприятий, формируется организационно-культурная среда.

Можно полагать, что организационно-культурная среда отражает инновационное и интеллектуальное, духовное и нравственное, социальное и экономическое развитие общества и конкретных предприятий. Она выступает в роли недостающего или неопределенного механизма стабилизации социально-психологического климата, являясь продуктом совместной деятельности работников и определяет возможности выбора и регуляции поведенческих конструктов работников предприятий. При этом необходимо иметь ввиду, что работник или группы работников, исходя из своей образовательной, профессиональной, духовно-нравственной подготовки к производственной деятельности, сами являются не только своеобразными носителями организационной культуры, но и формируют типы управленческих воздействий на среду приложения труда: ролевых, властных, предметно-деятельных, индивидуалистических, инновационных, адаптивных.

Выбор типа организационной культуры, по показателям, их характеризующих, позволит, с одной стороны, установить предпочтения различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, а с другой, определить наиболее рациональный тип организационной культуры, удовлетворяющий профессиональным и социальным ориентациям коллектива предприятия. Эти показатели, как нам представляется, не могут восприниматься изолированно друг от друга, а образуют внутренние связи, которые составляют обобщенную характеристику того или иного типа организационной культуры. Вместе с тем, необходимо отметить, что в различных ситуациях деятельности предприятия, связанной с его жизненным циклом, не представляется возможным использовать только один тип организационной культуры. И, видимо, здесь нужна ее комбинация при изменяющихся условиях деятельности предприятия.

Организационно-культурные многообразие и многообразие организационно-культурных сред предприятия и обуславливает выбор контуров организационной культуры, например, на предприятии, где делается акцент на философии использования человеческого фактора, наиболее приемлем индивидуалистический или инновационный тип, а если на предприятии имеет место акцент в производственной деятельности на результате, то предпочтительнее властный или ролевой тип. В научно-технических коллективах целесообразно формировать инновационный тип организационной культуры, а при жестко установленных сроках и нормах - властный тип, что характерно для предприятий тяжелого и среднего машиностроения. В сложных для предприятия условиях функционирования, например, в кризисных ситуациях предпочтителен адаптивный тип организационной культуры. Подобное возможно по меткому определению С. Бривстера [23] из-за

"универсализации" организационной культуры, которая предусматривает и вбирает в себя различия субкультур предприятия. Контуры организационной культуры зависят и от представительства различных категорий работников на предприятии, обладающих собственным набором поведенческих установок; и от событий, связанных с жизненным циклом предприятия; и от преобладающих потребностей работников, обусловленных условиями их жизнеспособности и жизнедеятельности; и от того, как мы видим, динамически меняющейся системы политических, экономических и социальных преобразований в обществе. Л. П. Гримак подчеркивал, что "Различают три основных вида формирования психики: стихийное, целенаправленное и самоформирование. Стихийное формирование психики, имеющее место в результате случайных, unplanned воздействий на нее, играет важную роль в развитии любой личности. Запрограммировать все воздействия на человека и обеспечить только целенаправленное формирование его психики практически невозможно даже в условиях эксперимента. Улица, соученики, соседи, случайные книги, средства массовой информации - все это влияет на формирование психики... Процесс формирования психики представляет собой процесс взаимодействия между формирующим и формируемым. При этом деятельность формирующего наиболее эффективна в том случае, если он способен, указав соответствующие пути, средства и методы, побудить формируемого работать над собой самостоятельно, т.е. заниматься самоформированием психики" [9, с. 303-304]. Это положение ставит под сомнение классификацию организационной культуры: клановая, адьюкратическая, иерархическая, рыночная, которые, во многом, являются стационарными или устойчивыми, без динамизма развития и перехода из одного состояния в другое [13, с. 122-192].

Проведенное нами исследование процессов формирования организационной культуры предприятий в период с 2014 по 2021 годы по новой типологии, представляющей внутреннюю организационно-культурную организацию взаимодействия различных групп работников (N - 1214) показало, что приоритетными являются адаптивные и инновационные типы организационной культуры (см. табл.1).

Таблица 1. Выбор типа организационной культуры

| № п/п | Наименование показателей, характеризующих выбор типа организационной культуры | Выбор типа организационной культуры, % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|--|----|----|----------|----|----|------------|----|----|----------------------|----|----|---------------|----|----|------------|----|----|
| | | ролевой | | | властный | | | деятельный | | | индивидуалистический | | | инновационный | | | адаптивный | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | Социальное самочувствие | 64 | 43 | 9 | 82 | 21 | 2 | 43 | 69 | 17 | 8 | 54 | 21 | 36 | 71 | 15 | 14 | 61 | 65 |
| 2 | Выгода в работе | 92 | 46 | 10 | 93 | 25 | 2 | 74 | 74 | 20 | 10 | 64 | 32 | 47 | 80 | 20 | 18 | 63 | 65 |
| 3 | Риск потерять работу | 8 | 68 | 52 | 10 | 64 | 47 | 15 | 37 | 28 | 10 | 82 | 42 | 51 | 67 | 14 | 45 | 58 | 17 |
| 4 | Риск потерять профессиональный статус | 4 | 32 | 15 | 4 | 37 | 12 | 17 | 24 | 15 | 37 | 70 | 22 | 12 | 37 | 15 | 10 | 42 | 7 |
| 5 | Условия работы: | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - самовыражение | 92 | 22 | 4 | 97 | 14 | 7 | 70 | 84 | 51 | 64 | 92 | 54 | 74 | 95 | 38 | 44 | 60 | 34 |
| | - самоутверждение | 90 | 17 | 2 | 97 | 12 | 8 | 68 | 84 | 50 | 62 | 90 | 52 | 74 | 93 | 42 | 52 | 58 | 32 |
| | - самореализация | 87 | 14 | 2 | 95 | 2 | 7 | 72 | 82 | 52 | 60 | 85 | 50 | 72 | 70 | 36 | 51 | 58 | 40 |
| | - самообучение | 51 | 58 | 47 | 64 | 41 | 4 | 81 | 82 | 45 | 80 | 72 | 37 | 82 | 95 | 75 | 65 | 52 | 40 |
| | - саморегулирование поведения | 95 | 32 | 11 | 95 | 30 | 5 | 78 | 78 | 43 | 90 | 75 | 38 | 90 | 90 | 80 | 60 | 50 | 38 |
| 6 | Соблюдение законодательных установлений | 98 | 58 | 8 | 100 | 60 | 10 | 98 | 60 | 12 | 70 | 52 | 14 | 44 | 32 | 15 | 55 | 50 | 40 |
| 7 | Исключение профессиональной дискриминации | 98 | 64 | 22 | 98 | 58 | 18 | 95 | 78 | 12 | 95 | 70 | 20 | 92 | 75 | 18 | 95 | 55 | 38 |
| 8 | Условия социальной защиты | 80 | 30 | 8 | 80 | 30 | 7 | 75 | 27 | 4 | 85 | 20 | 4 | 90 | 15 | 2 | 90 | 14 | 4 |
| 9 | Условия правовой защиты | 90 | 24 | 2 | 85 | 22 | 1 | 87 | 22 | 2 | 87 | 14 | 2 | 90 | 10 | 2 | 88 | 12 | 2 |
| 10 | Условия физической защиты | 85 | 10 | 2 | 87 | 8 | 2 | 90 | 22 | 2 | 90 | 14 | 2 | 88 | 8 | 2 | 90 | 12 | 2 |
| 11 | Охрана труда | 90 | 22 | 2 | 88 | 10 | 2 | 90 | 20 | 4 | 88 | 12 | 4 | 90 | 6 | 2 | 95 | 12 | 3 |
| 12 | Развитость социально-трудовых отношений | 82 | 31 | 10 | 84 | 32 | 8 | 84 | 51 | 14 | 71 | 22 | 5 | 85 | 57 | 28 | 85 | 52 | 30 |

| № п/п | Наименование показателей, характеризующих выбор типа организационной культуры | Выбор типа организационной культуры, % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|--|--|----|----|----------|----|----|------------|----|----|----------------------|----|----|---------------|----|----|------------|----|----|
| | | ролевой | | | властный | | | деятельный | | | индивидуалистический | | | инновационный | | | адаптивный | | |
| | | Профессионально-квалификационные и статусные группы работников | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Уровень вредности технологических процессов | 50 | 74 | 85 | 50 | 74 | 52 | 48 | 74 | 82 | 51 | 75 | 75 | 52 | 72 | 75 | 50 | 75 | 80 |
| 14 | Развитие творчества в работе | 74 | 22 | 4 | 70 | 15 | 2 | 75 | 50 | 14 | 75 | 55 | 18 | 80 | 95 | 57 | 70 | 44 | 12 |
| 15 | Инновационность в работе | 81 | 24 | 5 | 80 | 15 | 2 | 82 | 54 | 16 | 85 | 60 | 20 | 85 | 95 | 55 | 75 | 42 | 11 |
| 16 | Рост профессиональных компетенций | 90 | 58 | 30 | 92 | 40 | 12 | 88 | 50 | 48 | 85 | 64 | 38 | 90 | 95 | 67 | 80 | 50 | 14 |
| 17 | Расширение сферы приложения труда | 60 | 27 | 14 | 65 | 22 | 10 | 70 | 38 | 14 | 50 | 32 | 14 | 90 | 95 | 65 | 85 | 70 | 15 |
| 18 | Участие в выработке миссии, целей и задач деятельности предприятия и структурных подразделений | 90 | 30 | 2 | 90 | 20 | 2 | 85 | 38 | 11 | 70 | 30 | 4 | 85 | 70 | 22 | 80 | 20 | 10 |
| 19 | Трудовые конфликты | 10 | 60 | 50 | 8 | 65 | 55 | 10 | 70 | 62 | 30 | 65 | 70 | 20 | 72 | 25 | 30 | 60 | 10 |
| 20 | Профессиональная и социальная мобильность | 70 | 40 | 4 | 70 | 31 | 2 | 75 | 32 | 4 | 50 | 20 | 2 | 70 | 60 | 48 | 70 | 60 | 52 |

Примечание:

1 - руководители предприятия и структурных подразделений - (N - 98);

2 - инженерно-технические работники - (N - 214);

3 - рабочие основного и вспомогательного производства - (N - 902).

В процессе самоопределения выбора организационной культуры предприятий респонденты обращали внимание на социальные показатели, аргументирующие их предпочтения: социальное самочувствие, удовлетворенность содержанием труда, развитие инициативы и творчества, условия трудовой деятельности, заработная плата, привлекательность трудового процесса, комфортность, социально-психологическая обстановка и т.п.. Заметим, что в самоопределенности выбора организационной культуры работниками отдается предпочтение адаптивному типу, как наиболее соответствующему этапу деятельности предприятий. Одним из принципов адаптивной организационной культуры является самоосуществление. Этому имеется и эмпирическое подтверждение Л. Розенстиля, который определил, что в кризисных ситуациях 21% респондентов предпочитают адаптацию к нововведениям, пусть даже ущемляемым их ценностные ориентиры на карьерный рост, 31% на свободное время для творческого труда, 46% - в росте оплаты труда [26]. При этом, для достижения адаптивного эффекта организационной культуры в деятельности коллектива предприятия работники готовы... "говорить друг с другом и заботиться о большей прозрачности производственных процессов" [24].

Развитие адаптивного типа организационной культуры заставляет работников в зависимости от склонностей и способностей приспосабливаться к происходящим изменениям, учиться совместно и друг у друга, больше проявлять ответственности в производственной деятельности.

Анализируя деятельность коллектива предприятия в кризисных ситуациях Х. П. Бенедикт подмечал, что адаптивность работников проявляется в гибкости достижения цели и самоцели, в движении в нужном направлении, во взаимности доверия к культурным ценностям, в понимании и управлении собственными чувствами, в мотивировании себя самих, в представлении себя на месте других [4, с. 109].

Принимая во внимание то обстоятельство, что современная экономическая система характеризуется трансформациями инновационного типа, обусловленными Четвертой промышленной революцией, видимо, необходимо обратить внимание и на процессы формирования инновационной организационной культуры.

Уникальность Четвертой промышленной революции состоит в растущей гармонизации процесса труда, материальных инновациях, новых инновационных персональных технологий во взаимодействии работников в решении общественно значимых задач. При

этом можно наблюдать тенденции увеличения спроса на профессиональные навыки практически всех без исключения работников предприятий: когнитивные способности - 52%, системные способности - 42%, решение сложных проблем - 40%, навыки создания контента - 40%, навыки обработки - 39%, навыки общения - 37%, навыки управления ресурсами - 36%, технические навыки - 33%, физические способности - 31% [19, с. 57]. Подобные тенденции инновационного самоопределения технологических трансформаций инновационного типа сопровождаются необходимостью формирования у работников жизненных устремлений как в труде, так и в личной жизни, показателями которой являются уровень и качество жизни; самоопределением личной идентичности, когда в процессе взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятия происходит не только обмен знаниями, опытом, навыками, включенностью в процессы управления, но и происходит культурный обмен, а также осуществляется социальная трансформация, предполагающая изменение структуры, содержания, функциональных основ трудовой деятельности, устранение социальных противоречий, социальную и правовую защищенность участников процесса труда. П. В. Агапов, В. И. Добренев и А. И. Кравченко отмечали, что "характерной чертой трансформационных процессов, например в России, стала маргинализация части населения, т. е. утрата индивидами своей идентификации с определенными социальными общностями и изменением социального положения отдельных групп вследствие изменения их общественного статуса, уровня дохода и т. п." [1, с. 351]. Не вызывает сомнения, что фактором социальных трансформаций в результате инновационной деятельности стали изменение нормативно-ценностной структуры профессиональных знаний работников, рост информационных потоков, определяющих социально-психологическую устойчивость работников к изменениям в структуре и содержании труда, формирования определенных типов сознания: от активного, пассивного до отвлеченного от процессов деятельности предприятий. Изменениям подвержены ценностные и смысловые ориентации различных категорий работников [5]. А. В. Воронцов подчеркивает, что под воздействием определенной культуры формируется определенный стандарт личности/сознания, который можно назвать социокультурным эталоном [6]. Вполне вероятно социокультурный эталон может стать признаком инновационной организационной культуры современных предприятий. Заметим, что А. Смит стал едва ли не первым экономистом, развившим представление о человеческой природе, о роли человека в хозяйственной деятельности [18, с. 27-29] и, пожалуй, он стал первым, кто классифицировал эту хозяйственную деятельность по признакам. На чем же основывались эти построения? Во-первых, на склонности человека к обмену "одного предмета на другой", во-вторых, на наличии собственного интереса, эгоизма, "одинаковом у всех людей постоянно и неисчезающим стремлении улучшить свое положение" [18, с. 253]. Эти свойства взаимосвязаны: в условиях общественного разделения труда и широкого развития обмена невозможно установить с каждым из "партнеров" личные отношения, основанные на взаимной симпатии. Отсюда неизбежность апелляции к их собственному интересу, к собственным мотивам, которых может быть множество и не всегда оправданных положением в социальной и должностной иерархии предприятия.

Системообразующий контент организационной культуры обозначен в и работах целого ряда исследователей. Так, Д. Рикардо обосновал стремление каждого человека к собственному интересу и собственной мотивации: это обусловлено сложившимися привычками и инстинктами [16, с. 82].

Дж. Милль пошел в исследовании мотивации гораздо дальше в обобщениях, так как, по его предположению, действительное поведение и мотивации человека намного сложнее и не подлежит абстрагированию либо привязке к одному какому-то объекту деятельности [14,

с. 49]. Из этого следует, что мотивы работника могут быть не связаны с непосредственной деятельностью на предприятии и воздействовать на него достаточно сложно.

Б. Гильдебрандт писал в отношении отдельного человека, что он "как существо общественное есть, прежде всего, продукт цивилизации и истории. Его потребности, его образование и отношение к вещественным ценностям, равно как и людям, никогда не остаются одни и те же, а географически и исторически непрерывно изменяются и развиваются вместе со всей образованностью человечества" [7, с. 19]. Чуть позже А. Вагнер идею потребностей в экономической природе человека описал как "ощущение нехватки благ и стремления ее устранить" [27, р. 9]. Причем категорию потребностей он подразделил на две группы: потребности первого порядка, удовлетворения которых требует инстинкт самосохранения, и прочие потребности, удовлетворение которых обусловлено мотивом собственного развиваемого или преобладаемого интереса. Кроме того, А. Вагнер сформулировал и обосновал основные эгоистические мотивы, которые становятся предпосылкой трудовой деятельности людей. Среди них:

- желание выгоды и боязнь нужды;
- надежда на одобрение и боязнь наказания;
- чувство чести и страх позора;
- стремление к деятельности как таковой и опасение последствий праздности.

Такие социальные мотивы как чувство долга, страх перед угрызениями совести по мнению А. Вагнера являются надэгоистическими и совершенно не учитываются в структуре управленческого воздействия на работников предприятий и, соответственно, не находят своего отражения в "Кодексе предприятия" или в эталоне организационной культуры как своеобразном стержне профессионального взаимодействия работников. Если принять во внимание то, что инновационная деятельность предприятий по новым критериям определяет феномен личности работника, его познавательные способности, социальные навыки, социальные действия, социальное самоощущение и социальную ответственность, становится возможным по косвенным признакам определить и эти надэгоистические мотивы.

Социальное многообразие мироощущений особенно в период трансформации инновационного типа в деятельности предприятий предполагает создание центра-условий совместимости социальных устремлений работников. И именно этим центром может стать инновационная организационная культура как системообразующая в деятельности предприятий и соответствующая тенденциям развития мировой экономики.

В инновационной организационной культуре предприятий наиболее полно проявляют себя социальные реакции работников на изменения в сфере труда и управления, среди которых:

- позитивная или негативная реакция на состав принимаемых управленческих решений на предприятии;
- конкурентоспособность в выполнении профессиональных функций и работ;
- умение выбора направления поведения для самореализации в производственной деятельности;
- коммуникативность с различными профессионально-квалификационными и статусными группами работников;
- консолидация социальных сил коллектива, интеллекта, способностей, энергии и энтузиазма работников;
- налаживание ритмичной работы во всех звеньях и структурах предприятий;
- ориентация работы на активные действия, предполагающие получение определенного результата;
- развитие экономического мышления и основ инновационной деятельности;
- деконфликтизация поведения в процессе производственной деятельности;

- приверженность коллективу предприятия, его традициям, нормам поведения, культуре;

- выработка ответственной позиции в процессе производственной деятельности;
- самоконтроль производственного поведения.

Сложившаяся организационно-культурная среда предприятия подразумевает, что каждый работник безотносительно своего профессионального и общественного статуса должен учитывать:

- отношения подчиненности и делегирования полномочий в системе управления предприятием;

- внутриколлективные отношения, включая отношения формального и неформального лидерства;

- развитость экономических отношений, включая те, которые основаны на бюджетировании внутрипроизводственной деятельности;

- уровень профессиональной подготовки и профессиональной мобильности работников и т. п..

Организационная культура предприятия всегда соотносится, например, с ролевым основанным на системе внутренних для предприятия норм, правил, установок, положений, инструкций; ориентированных на "генерального управляющего", его интуицию, профессионализм, опыт работы, опыт общения с коллективом предприятия; ориентированным на результат в производственной деятельности, предполагающем синхронное выполнение всех без исключения функций, процедур, работ; на раскрытие индивидуальных потенциалов работников, в частности: профессионализма, инновационности, коммуникативности, духовности и нравственности, этики поведения; конкурентных предпочтений с выделением групп работников, занятых вопросами стратегического развития предприятий, а также зон экономической, правовой и социальной ответственности.

Фиксированная организационно-культурная среда является основой формирования представлений о стратегическом выборе деятельности предприятий. Этому способствует самоидентификация предприятия как целостной обособленной системы формирования целевых установок и интересов работников предприятий; позиционирование профессиональных компетенций работников во внешней и внутренней среде функционирования предприятий; определение типа поведенческих характеристик работников и сложившегося социально-психологического климата; устойчивость профессиональных коммуникаций и делового взаимодействия работников разного социального статуса; вовлечение различных категорий работников в процесс принятия управленческих решений и т. д.. Перефразируя Дж. Глина [8, с. 116], организационно-культурная среда предприятия рассматривается как связующее звено между целевыми установками, ориентациями и производственным поведением работников со стратегией развития предприятия.

По данным Ф. Хофмана и Дж. Джекоба, те фирмы, которые обладали четко выраженной философией фирмы, осознали роль культурных факторов, достигли за последние 30 лет 11% среднегодовых темпов прироста прибыли, что дало 23-кратное ее увеличение по сравнению с 5-кратным увеличением массы прибыли всех американских компаний, включенных в список "Форчун-500" [20].

Выбор стратегии деятельности предприятия в рыночной экономике представляет собой процесс формирования рыночных трансляций или, иными словами, актов взаимодействия, соглашений, сделок, договоренностей, подразумеваемых или явных ожиданий, обязательств и прав между предприятием и социально-экономическими действующими лицами, субъектами хозяйствования и общественной жизни в целом. При этом организационная

культура составляет ткань такого взаимодействия, обеспечивая взаимоотношение и взаимное уважение интересов:

- предприятие проявляет уважение к интересам общества и его отдельных членов, проводит социально-этическую политику в производстве, распределении, коммуникативной деятельности;

- общество уважает интересы предприятия, сознавая необходимость его деятельности на основе определенного результата: научно-технического, экономического и социального.

Соответственно организационно-культурная среда предприятия реагирует на вызовы рыночных отношений в процессе производства, что приводит к различного рода трансформациям в структуре, содержании и направленности деятельности различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников.

Нельзя не отметить, что данные различия в деятельности работников способствует формированию на предприятиях различных субкультур и, возможно, доминирующей субкультуры, которая согласуется с общепринятыми культурно-этическими, морально-нравственными, поведенческими нормами, отвечающими задачам развития предприятий. Доминирующая субкультура является основой вовлечения в производственный процесс:

- значительных интеллектуальных способностей, чтобы безошибочно и оперативно выполнять свои служебные обязанности каждым работником;

- высокого уровня культуры, знания норм и правил этикета, традиций, понимания ценностей разных категорий и социальных групп работников;

- умения собирать качественную информацию, фильтровать и быстро перерывать ее, чтобы затем творчески применять в производственной деятельности;

- честности, служащего стимулом к преодолению всех трудностей для совершения всех видов деятельности;

- высокой нравственности и толерантности, которые предполагают договоренности, а не манипуляции, уважение ценностей, интересов и возможностей, признания свободы выбора каждым работником;

- честности, порядочности, такта в отношениях как с коллегами и предприятием в целом;

- высокой самодисциплины, поскольку от точности, собранности, уравновешенности работника зависит и успех работы коллектива предприятия.

Формируемая на предприятиях инновационная организационно-культурная среда выполняет целый комплекс функций, таких как:

- статусно-позиционная - обеспечивает понимание и принятие коллективом законного социального положения, роли, места, круга функциональных задач, ответственности и обязанностей как основных субъектов профессиональной деятельности;

- формирующе-развивающая - состоит в активном влиянии на процесс развития и саморазвития у работников социально-ценностных ориентиров, а также продуктивную реализацию их творческого потенциала в трудовой деятельности;

- информационно-коммуникативная - обуславливает активное влияние на процесс познания в коллективе социально-значимых связей и взаимоотношений, обеспечивающих эффективную деятельность;

- мотивационно-мобилизирующая - состоит в создании социально-психологических условий, побуждающих работников к продуктивному выполнению обязанностей и социально-ценностных функций в коллективе;

- профилактическая, которая заключается в прогнозировании, предупреждении и ликвидации нежелательных проявлений поведения, упреждении отклоняющегося поведения, преодолении и ликвидации негативных качеств и черт характера работника в

интересах формирования и развития социально-ценностных характеристик производственной деятельности.

Таким образом, принимая во внимание все обстоятельства производственной деятельности предприятий и полагая, что организационная культура является одним из важнейших факторов эффективной работы различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, становится вполне очевидной необходимость моделирования процессов ее формирования в контексте изменений как в технико-технологической, экономической и социально-профессиональной структуре предприятий.

Литература

1. Агапов П. В., Добренков В. И., Кравченко А. И. Социальные системы и процессы: неоклассические пролегомены. - М.: Академический проект, 2021.
2. Ахизер А. С. Независимый теоретический семинар № 7 "Социокультурная методология анализа российского общества", Москва: 1996 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://scd.plus.centro.ru/7.htm>.
3. Баумоль У. Экономическая теория и исследование операций. - М.: Прогресс, 1965.
4. Бенедикт Х. П. Метод восьми М. Новая формула успеха менеджмента. - Штутгарт, Изд-во Дойчер Шпаркассен Ферлаг, 2000.
5. Вельмисова Д. В. Социальные и организационные условия формирования ценностно-мотивационных смыслов в поведении работников предприятий и организаций // Журнал "Экономика и управление" 2018, № 5, С. 62-67.
6. Воронцов А. В. Социология. - СПб.: Союз, 2009, - 164 с.
7. Гильдебрандт Б. Политическая экономия настоящего и будущего. - С116., 1860.
8. Глин Дж. и др. Стратегия бизнеса. 2-е изд. Новосибирск: ИЭ и ОПП РАН, 1996.
9. Гримак Л. П. Резервы человеческой психики. - М.: Политиздат, 1989.
10. Гумплевич Л. Социология и политика - М.: 1895.
11. Зиммель Г. Социальная дифференциация - Изд. Иоганнсена, Киев, 1898.
12. Каган М. С. Философия культуры - СПб.: ТОО ТК "Петрополис", 1996.
13. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой - СПб.: Питер, 2001, С. 122-192.
14. Милль Дж. С. Основы политической экономии. Т.1. - М.: Прогресс, 1980.
15. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль. - М.: 1994.
16. Рикардо Д. Соч. Т. 1. - М.: Политиздат, 1955.
17. Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Делать знакомое неизвестным...: этнографический метод в социологии. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.nir.ru/Socio/scipubl/sj/12roman.htm>.
18. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов: Пер. с англ. - М.: Соцэкгиз. 1962.
19. Шваб К. Четвертая промышленная революция: пер. с англ./ Клаус Шваб, - М.: Эксмо, 2019.
20. Экономическая психология/ Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2000.
21. Энгельс Ф. Людвиг Фейербах Пер. Г. В. Плеханова - СПб.: 1909.
22. Boyd R., Richerson RJ. Culture and the Evolutionary Process - Chicago University of Chicago Press, 1985
- Roheim G "The riddle of the Sphinx" - London: 1934, P. 216.
23. Brewster C. Strategic Human Resource Management: the value of different paradigms, in Strategic Human Resource Management. ed. R. S. Schuler and S. E. Jackson, Blackwell, Oxford, 1999.
24. Krosch zitiert nach Herbst, Dieter, Public Relations: Das professionelle 1x1. Berlin, 1997.
25. Neumann Y. Morgenstern Theory of Games and Economic Behavior. 2 ed., Princeton University Press/. Princeton, N.Y., 1947, Ch. Land Appendix.
26. Rosenstiel L. Wertewandel und Führungsansätze in Personalführung, 2001.
27. Wagner A. Nasse A. Lehrbuch der Politischen Ökonomie. Bd. 1.2. Aufe. - Leipzig, 1879. - P. 9.