

## УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЙ: СОЦИОЛОГО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД

**С.А. Ильиных, Н.А. Бондаренко**

Новосибирский государственный университет  
экономики и управления – «НИНХ»

Иi.sa@mail.ru, nickbond85@mail.ru

В статье излагаются идеи социолого-управленческого подхода, которые выступают методологической основой исследования управленческой культуры бизнес-организаций. Анализируются системная, деятельностная и феноменологическая составляющие подхода в отношении управленческой культуры бизнес-организаций.

**Ключевые слова:** управленческая культура, социолого-управленческий подход, социология управления.

В современном социологическом дискурсе заметны попытки найти новые подходы к изучению различных сторон управления. Не является исключением и такая категория социологии управления, как управленческая культура. Нужно отметить, что понятие «управленческая культура» можно трактовать с разных точек зрения. Это может быть управленческая культура руководителя и управленческая культура бизнес-организации. Не касаясь первого типа культуры и анализируя с самых общих позиций управленческую культуру бизнес-организации, можно представить ее как совокупность ценностей, взглядов, взаимоотношений, единых для всего коллектива, устанавливающих нормы их поведения. Если говорить детальнее об управленческой культуре бизнес-организаций, то на первый план выдвигается ее следующая особенность. Она является основным компонентом в достижении управленческих целей, повышении эффективности организации, а также в управлении инновациями. Развитая управленческая культура

обеспечивает внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию бизнес-организации за счет совершенствования управленческой деятельности, а также создания обстановки, способствующей повышению конкурентоспособности в условиях современного экономического рынка.

Исследование управленческой культуры в методологическом плане, на наш взгляд, может опираться на социолого-управленческий подход, разработанный С.А. Ильиных<sup>1</sup>. Укажем, что этот подход был представлен для организационной культуры. Однако мы можем его экстраполировать и на уровень управленческой

<sup>1</sup> Ильиных С.А. Гендерная концепция организационной культуры: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. – Новосибирск, 2009; Ильиных С.А. Новые аспекты в понимании феномена организационной культуры: авторский социолого-управленческий подход / С.А. Ильиных // Сборник научных трудов по материалам международ. науч.-практич. конф. «Современные направления теоретических и прикладных исследований 2010». – Одесса: Черноморье, 2010. – Т. 23. – Педагогика, психология и социология. – С. 71–77.

культуры, поскольку эти понятия тесно связаны между собой. Поэтому в дальнейшем в тексте мы будем применять его идеи для нашей тематики. Укажем, что оба понятия объединяет также собственно культура. И управленческая, и организационная культуры представляют собой всепроникающее и всеохватывающее явление, которое непосредственно влияет на жизнь организации в целом, управление персоналом и формирование отношений с внешней средой.

С точки зрения автора, *социолого-управленческий подход* является комплексным, сочетающим системный, деятельностный и феноменологический подходы. Правомерность рассмотрения указанных подходов в комплексе обосновывается, опираясь на идею полипарадигмальности социологии, развиваемую такими ведущими учеными, как Дж. Александер<sup>2</sup>, П. Бурдьё<sup>3</sup> Э. Гидденс<sup>4</sup>, Дж. Ритцер<sup>5</sup>, В.А. Ядов<sup>6</sup>. Идея полипарадигмальности более подробно представлена в работе С.А. Ильиных и соавторов «Полипарадигмальное пространство социологии»<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Alexander J.C. Theoretical logic in sociology: 4 vols. – Berkeley: Univ. Calif. Press, 1982–1983.

<sup>3</sup> Бурдьё П. Структуры, habitus, практики / П. Бурдьё // Современная социальная теория: Бурдьё, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск, 1995. – С. 16–39.

<sup>4</sup> Гидденс Э. Элементы теории структуризации / Э. Гидденс // Современная социальная теория: Бурдьё, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск, 1995. – С. 40–80.

<sup>5</sup> Ритцер Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер. – СПб.: Питер, 2002. – С. 415–446.

<sup>6</sup> Ядов В.А. Возможности совмещения социологических парадигм в социологии / В.А. Ядов // Социологический журнал. – 2003. – № 3. – С. 5–20.

<sup>7</sup> Ильиных С.А. Полипарадигмальное пространство современной социологии / С.А. Ильиных, С.А. Филатов, Л.Ю. Рудн // Вестник НГУЭУ. – 2012. – № 1. – С. 247–263

В.А. Ядов настаивает на необходимости и возможности совмещения исследовательских стратегий в полипарадигмальном пространстве современной социологии. Для нас представляют интерес проанализированные им четыре возможные исследовательские стратегии.

Одной из таких стратегий является идея Ж. Гурвича о «комплементарном», т. е. взаимодополняющем, объяснении тех или иных социальных проблем, процессов, явлений. Дж. Тернер предлагает другую продуктивную стратегию, которую он называет аналитическим теоретизированием: это одновременное движение от «интересной философии» и наблюдаемых фактов к некоторым «сенсibiliзирующим обобщениям». Третья возможная стратегия – интеграция различных теоретических подходов с помощью разнообразных исследовательских инструментов. К одному из таких универсальных инструментов относится методология П. Бурдьё, использующего понятие «хабитус», то есть систему отрефлексированных практик прошлого, из чего следуют диспозиции к социальному поведению в данных конкретных условиях. Следующая стратегия состоит в развитии некоторой интегрирующей теории, отвечающей современному динамизму общественных процессов. Это «постпарсонский микро-макро синтез» Дж. Александера, теория морфогенеза М. Арчер, теория структуризации Э. Гидденса и др.

Как указывает В.А. Ядов, названные ученые пытаются диалектически интегрировать системно-структурные, конструктивистские и феноменологические идеи. Представленные ученым стратегии совмещения различных подходов позволяют нам с долей уверенности гово-

речь о том, что комплексный социолого-управленческий подход имеет право на существование.

В нашем случае диалектически интегрируются системные, деятельностные и феноменологические идеи. Если системный и деятельностный подходы рассматривают социальную реальность как объективный процесс, то феноменологический подход – с точки зрения субъективности.

Социолого-управленческий подход ориентирует на то, что управленческая культура, во-первых, представляет собой сложную систему, здесь реализуется системный подход; во-вторых, характеризует способ деятельности бизнес-организации, в этом проявляется деятельностный подход; в-третьих, является культурным полем конструирования социальной реальности, что отражает основные идеи феноменологического подхода.

Вначале рассмотрим некоторые идеи системного подхода. Общеизвестно, что системный подход – это подход, при котором любая система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов), имеющая выход (цель), вход (ресурсы), связь с внешней средой, обратную связь. Системный подход строится на основных свойствах системы. Эти же свойства характерны, соответственно, и для управленческой культуры.

1. *Целостность*. Стоит сказать, что целостность систем включает в себя три основных аспекта.

• В целостной системе отдельные части функционируют совместно, составляя в совокупности процесс функционирования системы как целого.

• Совокупное функционирование разнородных взаимосвязанных компонен-

тов порождает качественно новые функциональные свойства целого, не имеющего в свойствах его компонентов. Иными словами, существует принципиальная несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее компонентов, равно как и невыводимость свойств системы из свойств отдельных частей. Словом, целостной системе присуща неаддитивность.

• Единство многообразия форм, аспектов деятельности, организационных структур и т. п. Это означает, что управленческая культура есть единство в многообразии.

2. *Взаимозависимости и взаимодействия системы и внешней среды*. Управленческая культура как система формирует и проявляет свои свойства только в процессе взаимодействия с внешней средой. Система реагирует на воздействие внешней среды, развивается под этим воздействием, но при этом сохраняет качественную определенность и свойства, обеспечивающие относительную устойчивость и адаптивность функционирования системы.

3. *Структурность* – совокупность компонентов системы и их связей, определяющих внутреннее строение и организацию объекта как целостной системы. Управленческая культура с точки зрения структуры должна быть мобильной, т. е. легко приспособляемой (адаптивной) к изменяющимся требованиям и целям.

4. *Иерархичность*. Каждый компонент системы управленческой культуры может рассматриваться как система (подсистема) более широкой глобальной системы. Например, ценности управленца являются подсистемой системы более высокого уровня – национальных ценностей и т. д. В свою очередь, последние являются под-

системой более высокого порядка – общечеловеческих ценностей.

Итак, как *сложная система*, управленческая культура целостна, неаддитивна, иерархична, имеет сложную структуру, вертикальную и горизонтальную интегрированность. Система открыта и зависит от внешней среды, инерционна, адаптивна, характеризуется наследственностью и инновационным характером развития. Управленческая культура включена в систему более высокого порядка. Таковыми являются социальные социокультурные системы, национальная культура и организационная культура.

Управленческая культура как *способ деятельности*, во-первых, упорядочивает действия людей. Во-вторых, регулирует социальные процессы в организации. В-третьих, придает смысловую ориентацию через обеспечение преемственности общественного опыта посредством социализации, через интегрирование людей в единые социокультурные континуумы, общее культурное поле. В-четвертых, участвует в преобразованиях не только вещей, но и человека. Управленческая культура как *определяющий способ деятельности* обуславливает набор механизмов действия и соответствующую технологию, благодаря которым регулируется вся деятельность индивидов в организации.

Управленческая культура как *культурное поле конструирования социальной реальности* представляет собой культурное поле смыслов, значений, символов. Смысловые и символические системы выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции и создают особое ощущение реальности.

Социолого-управленческий подход, а именно его *системная составляющая*, позво-

ляет говорить о том, что управленческая культура зависима от систем более высокого порядка. В настоящее время невозможно не учитывать влияние трансформаций социального уровня. Влияние процессов трансформации на изменения в управленческой культуре бизнес-организации представляется целесообразным рассматривать, опираясь на следующие методологические принципы:

– во-первых, исходя из необходимости признания системного характера происходящих социальных преобразований. Именно он обуславливает фундаментальные качественные изменения во всем комплексе социальных отношений, которые оказывают влияние на управленческую культуру;

– во-вторых, исходя из необходимости признания сильного влияния субъективных факторов, роли отдельных личностей, групп влияния или интересов.

*Деятельностная составляющая* социолого-управленческого подхода к управленческой культуре ориентирует исследователей на то, что высокий уровень культуры управления способствует расширению выбора из совокупности целей управленческой деятельности, усиливает возможности предвидения событий в стратегическом планировании, повышает качество принимаемых управленческих решений. Мы уже указывали, что именно культура управления придает смысловую ориентацию через обеспечение преемственности общественного опыта посредством социализации, через интегрирование людей в единые социокультурные континуумы, общее культурное поле. Именно в управленческой культуре бизнес-организации концентрируется колоссальный управленческий опыт, соз-

даются возможности для его изучения и освоения, осуществляется передача его новым сотрудникам, а также его трансляция в общество. Управленческая культура, действуя в бизнес-организации, становится частью личной, профессиональной культуры как отдельного человека, так и всего трудового коллектива.

Управленческая культура как способ осуществления целенаправленной и рациональной управленческой деятельности характеризуется следующими признаками: 1) развитой структурой управления, скоординированно осуществляющей выполнение специфических задач и работающей на достижение общей цели организации; 2) системой обратной связи от подчиненных к руководству; 3) систематизацией результатов реализации управленческих решений, их критической оценкой; 4) делегированием управленческих полномочий, признанием за исполнительским персоналом права исходя из обстоятельств корректировать принятые руководством организации решения.

*Феноменологическая составляющая* социолого-управленческого подхода к управленческой культуре указывает, что культура управления есть культурное поле конструкторов, смыслов, значений.

Е.Р. Ярская-Смирнова и П.В. Романов выделяют в зависимости от распространенности тех или иных определений ситуаций следующие репертуары или системы определений в организации: 1) универсальный, базовый, принимаемый всеми членами группы набор смыслов; 2) субкультурный – уникальный набор смыслов, характерный для данной группы; 3) индивидуальный – созданный членом организации в качестве собственного «культурного кода» с использованием смыслов, заложенных на универ-

сальном и субкультурном уровнях<sup>8</sup>. Таким образом, в организации создается две реальности, которые наполнены символами: одна – физическая, вторая – социальная. Символы используются для снижения неопределенности и установления ориентиров поведения при столкновении с неопределенностью<sup>9</sup>.

Подход к управленческой культуре как культурному полю конструирования социальной реальности, кроме символического аспекта, связан с мыслительным, или когнитивным. Он нацеливает рассматривать организации как системы сознательно координируемых коллективных действий, в ходе которых участники вовлечены в непрерывный, интерактивный и творческий процесс порождения смысла существования в целом. Культура организации в данном случае представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции, и способные создавать культуральное пространство и особое ощущение реальности. Предполагается, что даже хаотическое и бессмысленное поведение порождается относительно четкими имплицитными правилами, определяемыми базовыми «координатами» смысловых систем. Эти системы «координат» неочевидны и редко полностью совпадают с декларируемыми целями организации, однако детерминируют организационное поведение в большей мере, чем формальные правила

<sup>8</sup> Ярская-Смирнова Е.Р. Социальная антропология / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов. – Ростов-н/Д: Феникс, 2004. – С. 185.

<sup>9</sup> Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С.А. Липатов // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 58.

и требования. А в контексте когнитивного подхода основной акцент делается на таких аспектах культуры, как когнитивные схемы, общая система знаний, правил, верований, определяющих соответствующие формы поведения. Нужно отметить, что именно когнитивный аспект позволит нам со всей очевидностью выделить гендерную проблематику.

Феноменологический анализ управленческой культуры в контексте третьего аспекта мы предлагаем рассматривать, опираясь на позицию конструирования социальной реальности П. Бергера и Т. Лукмана<sup>10</sup>. Этот конструктивистский подход позволяет сделать нам несколько важных выводов. Во-первых, управленческая культура влияет на организационную культуру, и совместно они предстают как культурное поле конструирования объективной реальности. В этом смысле управленческая культура дополняет организационную институционально, а значит, дополняет систему контроля и систему санкций. Как указывают П. Бергер и Т. Лукман, институциональный порядок создает соответствующую завесу легитимаций, простирающую над ним свое защитное покрывало когнитивной и нормативной интерпретаций. Во-вторых, порядок в организационной культуре как институте определяется некоторыми знаниями, которые поддерживают соответствующие правила поведения. Это знание определяет институционализированную сферу поведения и все попадающие в ее рамки ситуации. Все сказанное справедливо и для управленческой культуры. В-третьих, управленческая и организационная культуры как объективная

реальность воспринимаются реифицированной реальностью. Реифицированный мир, по мнению П. Бергера и Т. Лукмана, воспринимается человеком как чуждая фактичность, как *opus alienum*, который ему неподконтролен. В-четвертых, управленческая и организационная культуры представляют собой культурное поле конструирования субъективной реальности. Значения, символы, идеология конструируются с помощью схем типизации, опираясь на терминологию П. Бергера и Т. Лукмана.

Итак, нами представлен такой методологический подход к исследованию управленческой культуры, как социолого-управленческий. Новизна такого подхода состоит в диалектической интеграции системных, деятельностных и феноменологических идей. При всем многообразии существующих в научной литературе определений управленческой культуры этот подход позволил предложить собственное понимание и системно-семантический анализ понятия «управленческая культура». Кроме того, социолого-управленческий подход расширяет исследовательские границы в изучении собственно управленческой культуры.

### Литература

- Бурдые П. Структуры, *habitus*, практики / П. Бурдые // Современная социальная теория: Бурдые, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск, 1995. – С. 16–39.
- Бергер П. Социальное конструирование реальности / П. Бергер, Т. Лукман; пер. с англ. Е.Д. Руткевич. – М.: Медиум, 1995. – 325 с.
- Гидденс Э. Элементы теории структурации / Э. Гидденс // Современная социальная теория: Бурдые, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск, 1995. – С. 40–80

---

<sup>10</sup> Бергер П. Социальное конструирование реальности / П. Бергер и Т. Лукман; пер. с англ. Е.Д. Руткевич. – М.: Медиум, 1995.

*Ильиных С.А.* Гендерная концепция организационной культуры: автореф. дисс. ... д-ра социол. наук. – Новосибирск, 2009.

*Ильиных С.А.* Новые аспекты в понимании феномена организационной культуры: авторский социолого-управленческий подход / С.А.Ильиных // Сборник научных трудов по материалам междунаро. науч.-практич. конф. «Современные направления теоретических и прикладных исследований 2010». – Одесса: Черноморье, 2010. – Т. 23. – Педагогика, психология и социология. – С. 71–77.

*Ильиных С.А.* Полипарадигмальное пространство современной социологии / С.А. Ильиных, С.А. Филатов, Л.Ю. Руди // Вестник НГУЭУ. – 2012. – № 1. – С. 247–263.

*Липатов С.А.* Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С.А. Липатов // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 55–65.

*Ритцер Дж.* Современные социологические теории / Дж. Ритцер. – СПб.: Питер, 2002. – С. 415–446.

*Ядов В.А.* Возможности совмещения социологических парадигм в социологии / В.А. Ядов // Социологический журнал. – 2003. – № 3. – С. 5–20

*Ярская-Смирнова Е.Р.* Социальная антропология / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 416 с.

*Alexander J.C.* Theoretical logic in sociology: 4 vols. – Berkeley: Univ. Calif. Press, 1982–1983.