

Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации¹

Организационная культура является одной из основных характеристик современной организации, влияющая на выработку стратегии, постановку целей и выбор средств их достижения, на определение критериев прогресса и оценки результатов, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций. Организационная культура рассматривается в статье как междисциплинарный феномен. Непосредственное влияние на формирование российской организационной культуры оказывают процессы глобализации, в которых активно участвует наша страна. В работе выделены тенденции и наиболее значимые факторы, определяющие становление национальной организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, глобализация, управление, ценности, организация, методология, рациональность, риск, принятие решений.

Многомерная глобализация

Одним из наиболее значимых факторов, которые определяют лицо современности, является глобализация. Это термин используется для определения широкого круга явлений, начиная от изменения мирового порядка до повсеместного распространения «Макдоналдсов» и кока-колы. Глобализацию используют для описания таких феноменов, как появление и развитие транснациональных корпораций, ослабление суверенитета национальных государств, рост международной торговли и усиление международного разделения труда, возрастание миграционных потоков, формирование мультикультурных сообществ, экспансия западной культуры и др. Необходимо отметить, что пока не существует устоявшейся дефиниции этого феномена. Кроме того, зачастую работы, посвященные анализу процессов глобализации, весьма идеологизированы. Поэтому существуют серьезные, а порой просто непримиримые расхождения в трактовке и оценках этих процессов исследовате-



В.С. Диев



В.В. Лыгденова

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 10-03-00727-а).

лями, стоящих на различных теоретических и идеологических позициях. Наиболее же распространенными в литературе являются определения, принадлежащие Р. Робертсону, У. Беку, Э. Гидденсу, Г. Терборну, М.Г. Делягину, В.Л. Иноземцеву. Само появление термина «глобализация» относится к началу 80-х годов XX века. Впервые он был использован экономистом Т. Левитом в 1983 г. в достаточно узком смысле, для обозначения феномена слияния рынков отдельных товаров, производимых многонациональными корпорациями, но известность получил благодаря Р. Робертсону, который ввел этот термин в более широкий социально-философский контекст. Р. Робертсон определяет глобализацию, как «серию эмпирически фиксируемых изменений, разнородных, но объединенных логикой превращения мира в «единое место» («a single place»).

На наш взгляд, глобализацию следует рассматривать как комплексное явление, включающее в себя ряд одновременно протекающих процессов. Поэтому глобализация имеет несколько «измерений», наиболее заметными и значимыми из которых являются: глобализация рынков, производства и информации. Тем не менее их взаимосвязанность и функциональное единство позволяет говорить о едином «векторе» глобализации. Для описания феномена глобализации представляется правомерным и наглядным использование метафоры вектора многомерного пространства [7]. Прежде всего, необходимо подчеркнуть объективный характер процессов глобализации, при этом в каждом компоненте вектора глобализации имеются свои основания. Так, в основе информационной компоненты лежит технический и технологический прогресс. Этот же фактор, наряду с требованиями эффективности, находится в основе экономической компоненты. Прогресс любого государства сегодня во многом зависит от уровня технического и технологического развития, для чего необходима открытость. Дезинтеграция из мировой экономики просто не выгодна! Сегодня глобализация касается практически каждого жителя планеты. Глобализация несет безусловные плюсы — разделение труда, специализация, эффективность производства, становятся доступны товары и услуги, которых раньше порой просто не было. Но она порождает как новые, так и обостряет старые проблемы.

Анализ проблем глобализации отдельная исследовательская задача. Наша же цель — рассмотреть влияние глобализации на формирование российской организационной культуры. Дело в том, что организационная культура сегодня является одним из основных элементов эффективного управления. В современном мире значимость управления общепризнанна, его рассматривают как необходимое условие и ключевой фактор прогресса. В условиях глобализации эффективное управление является не только фактором, но и важнейшим ресурсом развития любой страны. Тот факт, что в современной России нет такой системы управления, давно уже стал общепризнанным. Причем это в полной мере относится ко всем уровням и

сферам хозяйственной жизни страны: начиная от предприятия, организации, фирмы и заканчивая федеральным центром. Проблемы управления, таким образом, имеют не только академический, но и вполне практический характер. Сегодня Россия активно участвует в процессах глобализации, все больше отечественных компаний выходит на мировой рынок, одновременно с этим в нашей стране увеличивается присутствие иностранных, в том числе транснациональных корпораций. Поэтому возникают естественные вопросы, какие формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют только в диапазоне конкретных условий различных стран? Что такое национальный стиль управления? Какой аспект более важен: национальная культура или, напротив, культура конкретной организации, компании, фирмы? Для ответа на эти вопросы существенное значение приобретает обратная связь — воздействие культурных и исторических традиций на управление. Только на первый взгляд кажется, что организационная, управленческая культура — это абстрактное понятие, не оказывающее серьезного влияния на реальную жизнь. На самом деле она имеет существенное значение для функционирования организаций, как в бизнесе, так и в сфере государственного управления.

Организационная культура как междисциплинарный феномен

Впервые об организационной культуре заговорили в связи с успехом японской экономики в семидесятые годы прошлого века. Многие исследователи связывают сам факт обращения к организационной культуре как к важнейшему фактору управления с необходимостью найти ответ на так называемый «японский вызов». В процессе изучения причин экономических достижений Японии, обогнавшей по многим показателям США и страны Западной Европы, возникла гипотеза, что на эффективность организации влияют не только система и методы хозяйствования, но и культурные особенности, в том числе и отношение к труду. Американские исследователи пришли к выводу, что рационально-нормативные управленческие теории, а также созданные на их основе универсальные методы регуляции трудового поведения и стимулирования перестали себя оправдывать. Модели управления М. Вебера и Ф. Тэйлора сменяются системами управления, в которых больше внимания уделяется сотруднику как личности и делается акцент на удовлетворении его социальных потребностей. Феномен организационной культуры знаменует новую эпоху в теории организации. Понятие организационной культуры впервые было использовано Э. Петтигрю, утверждавшим, что порядок в группе устанавливается, преломляясь в представлениях и в действиях основателей организации [13, с. 120]. Согласно Э. Петтигрю содержание организационной культуры составляют символы, идеология, мифы, ритуалы, язык, основная функция которых — мобилизация человека на достижение определенных целей.

Организационная культура за короткое время стала объектом изучения ряда наук: психологии, социологии, экономики, антропологии. Важно

отметить, что организационная культура является междисциплинарным феноменом, который принадлежит сразу нескольким отраслям знания, каждая из которых использует свои методы решения задач, но при этом они принадлежат одному проблемному полю. В то же время ни одна из конкретных дисциплин порой не может решить возникающие задачи, не выходя за рамки своей парадигмы, что приводит к необходимости философского подхода, который позволяет формировать понятия и категории, обеспечивающие выход за границы узко дисциплинарных способов понимания и осмысления решаемых проблем. Не менее важно, что он может обладать и определенными прогностическими возможностями. Философия в этом случае может выполнять интегрирующую функцию: с одной стороны, объединяя подходы различных наук, а с другой, формируя общий междисциплинарный базис, позволяющий переносить методы и модели из одной предметной области в другую.

Современное общество справедливо называется обществом организаций, и любой человек является частью той или иной организации с момента его вступления в социальную жизнь. Одной из важнейших характеристик любой организации является организационная культура, влияющая на выработку стратегии, постановку целей и выбор средств их достижения, на определение критериев прогресса и оценки результатов, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций. Существует около двадцати определений организационной культуры, приведем только некоторые из них, которые, по нашему мнению, наиболее адекватно отражают основные аспекты этого феномена. У. Оучи: организационная культура — это символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важнейшие представления о ценностях. Э. Шейн: культура — это совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей в процессе решения различных проблем, связанных с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными. Р. Килман, М. Сакстон: организационная культура — это философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, подходы и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами. А. Уильямс, П. Добсон, М. Уолтерс: культура — это общие для всех, относительно устойчивые убеждения, отношения и ценности, существующие внутри организации [11, с. 8—9].

Под организационной культурой далее будем понимать комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанный и принятый в данной организации, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для данной организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в орга-

низации, формируется социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации [8, с. 39]. Обратим внимание на основные аспекты данного определения организационной культуры:

- решение различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям;
- формирование у сотрудников восприятия и осмысления, характерного для данной организации;
- формирование социального опыта и стереотипов восприятия мира, хранимых и транслируемых организационной культурой.

Подчеркнем, что в фундаменте организационной культуры лежат ценности, на основе которых и формируется мировосприятие членов организации.

Модели организационной культуры

Для характеристики национальных моделей управления чаще всего используют методологию, предложенную Г. Хофстедом. В начале семидесятых годов двадцатого века он с коллегами организовал самое крупное в истории научного менеджмента исследование организаций, в ходе которого было проведено около 116 000 опросов в более чем семидесяти странах мира. Респонденты, чьи ответы были использованы Хофстедом в исследованиях, являлись сотрудниками компании IBM, работающими в большинстве стран мира. Культурные различия, обнаруженные внутри компании, показали устойчивые оценки различий, существующих между странами в целом. Исследование было повторено четыре года спустя с результатами, которые подтвердили социокультурную природу обнаруженных различий. В ходе исследований [15, с. 14] было выделено четыре основных параметра различий между национальными культурами управления:

- Дистанция власти
- Коллективизм-индивидуализм
- Мужественность-женственность
- Избегание неопределенности

Дистанция власти

Под термином «дистанция власти» подразумевается то, какое значение придается властным отношениям между людьми и как варьируются культуры относительно данного признака. В культурах с низкой дистанцией власти наибольшее значение придается таким ценностям, как равенство в отношениях и индивидуальная свобода, в культурах с высокой дистанцией власти ценностями являются подчеркнутое уважение и послушание по отношению к носителям властных полномочий.

Индивидуализм-коллективизм

Коллективистский тип культуры предполагает приоритет интересов организации над интересами индивида. А также групповой стиль принятия решений.

Мужественность-женственность

В «мужественных» культурах центральное место занимают сила, независимость, материальный успех, открытость, конкуренция, соперничество и существуют разграничения мужских и женских ролей. В женственных культурах эти признаки не считаются такими важными. На первый план выходят эмоциональные связи между людьми, забота о других членах общества, сам человек и смысл его существования. В «мужественных» культурах поощряются амбициозность, соревнование, честолюбие, тогда как в «женственных» культурах большое внимание придается развитию чувства солидарности.

Избегание неопределенности

В культурах с высокой степенью избегания неопределенности существует множество внутренних правил и инструкций, определяющих порядок деятельности. Создается четкая структура, в которой люди стараются в максимально возможной степени избежать случайностей. В культурах с низким уровнем избегания неопределенности люди готовы к риску в неопределенных условиях, и это не приводит к стрессовым ситуациям.

Остановимся подробнее на последнем параметре. Избегание неопределенности — это легкость, с которой культура справляется с новизной. В культурах с сильным избеганием неопределенности (например, Япония, Греция) люди чувствуют потребность в ясности и порядке. Они чувствуют угрозу от неопределенных ситуаций и испытывают беспокойство и стресс. В культурах с низким избеганием неопределенности (например, Гонконг, Дания) неопределенности воспринимаются более легко. Тот или иной тип национальной культуры управления не означает, что каждый человек этой нации имеет все характеристики, присущие данной культуре. Конечно, существует достаточно много японцев, которые идут на риск, и немало жителей Гонконга, избегающих неопределенности. Если бы Г. Хофстед в начале семидесятых годов прошлого века включил в свое исследование Советский Союз, то получил бы модель управления с высоким избеганием неопределенности. Иного просто нельзя было бы получить в стране с плановой экономикой.

По мнению Г. Хофстеда, культура состоит из четырех компонентов: символы, герои, ритуалы и ценности (см. Рис. 1).



Рис. 1

Ядро культуры формируют ценности. Символы — это слова, жесты, картины и объекты, которые несут определенное значение, осознаваемое теми, кто разделяет данную культуру. Слова в языке или жаргон принадлежат той же самой категории, как платья и прически. Новые символы легко возникают, а старые — исчезают, поэтому они находятся на самом поверхностном уровне культуры. Герои — это люди, реальные или воображаемые, которые обладающие характеристиками, высоко ценимыми в культуре, и таким образом становятся моделями поведения. Ритуалы — это коллективные действия, которые не имеют каких-то результатов, но которые внутри культуры рассматриваются как необходимые; они производятся для самих себя. Способы приветствия и проявления уважения к другим, социальные и религиозные церемонии — это всё примеры ритуалов [14, с. 3—10].

Одной из наиболее интересных, на наш взгляд, является модель организационной культуры Э.Шейна [16, с. 25—39]. Это система, состоящая из трех уровней:

- 1) артефакты (видимые организационные структуры и процессы, символы, архитектура, обстановка и т.д.);
- 2) провозглашаемые ценности (стратегии, цели, философия и т.д.);
- 3) базовые представления (подсознательные, представляющиеся чем-то самоочевидным, убеждения, особенности восприятия).

За основу построения структуры организационной культуры также берутся ценности. Первый уровень — материальный, который состоит из символов, обстановки, технической части организации. На втором уровне происходит презентация руководителем провозглашаемых ценностей. При этом Э.Шейн указывает на то, что система ценностей изначально формируется лидерами организации, т.е. создается искусственным способом. На третьем уровне культура рассматривается как набор представлений, которые определяют, на что обращать внимание, в чем состоит смысл тех или иных предметов и явлений, какой должна быть эмоциональная реакция на происходящее, какие действия следует предпринимать в той или иной ситуации.

Коллективные базовые представления составляют фундамент культуры организации и обеспечивают ее функционирование и развитие. Эти представления иначе можно назвать «культурными социокодами» организации. Понятие «социокоды» заимствовано из определения В.С. Степина, который определяет культуру как «сложную систему исторически развивающихся надбиологических программ человеческой жизнедеятельности, закрепленных в различных видах социокодов» [12, с. 6]. Социокоды по своим характеристикам соответствуют определению базовых представлений организационной культуры. Они разделяются на два вида ценностных ориентаций: один работает на сохранение, на воспроизводство того, что должно быть устойчиво, второй — на то, что является инновационным, должно меняться, может дать материал для будущего развития. В целом же для понимания феномена организационной культуры необходима совокупность базовых представле-

ний о природе человека, смысле и форме деятельности, социальной реальности, взаимоотношениях с внешней средой, природе человеческих взаимоотношений, и др. Такое представление об организационной культуре может быть сформировано только при философском подходе.

Патернализм и безопасность — базовые ценности российской организационной культуры

Сегодня еще нельзя говорить о сложившейся российской организационной культуре. Можно только выделить наиболее важные тенденции в ее формировании, а также наиболее значимые факторы, влияющие на процесс становления национальной организационной культуры. Культура современной российской организации достаточно разнородна и ее система ценностей сформировалась во многом под влиянием исторического развития страны. Отечественная организационная культура содержит как элементы дореволюционной культуры, так и сформировавшиеся непосредственно под влиянием советской системы, а также заимствованные из западной культуры. Такие исследователи, как А.И. Пригожин, С.В. Щербина, Л. Ионин и Ю. Левада, «дружно» отмечают, что советская организационная культура представляла собой весьма специфический феномен. Полагаем, что с этим мнением трудно не согласиться. Система ценностей российской организационной культуры на постсоветском этапе претерпела значительные изменения в процессе перехода к рыночным отношениям. Наиболее сильное влияние на ее формирование оказали советская и западная организационные культуры.

Одной из важнейших характеристик, с помощью которой описывается организационная культура, является восприятие риска. Современное общество в целом, а Россию в особенности, все чаще называют «обществом риска», причем вполне справедливо. Восприятие и отношение к неопределенности и риску является одним из основных показателей, характеризующих как организационную культуру, так и национальные модели управления. Современное же управление в России — это управление именно в условиях риска, который является атрибутом любой рыночной экономики. Риск напрямую связан с проблемами безопасности, которая часто рассматривается как антипод риска. Безопасность же сегодня выступает в качестве одной из основных ценностей современного российского общества, нередко используемой для обоснования и оправдания различных политических, экономических, военных, административных и других решений. Заметим, что безопасность понимается, прежде всего, как выживаемость, т.е. не развитие, а сохранение ранее приобретенного. В двадцать первом веке отношение к риску является важнейшей частью культуры организации, поскольку реализация стратегии развития невозможна без риска. Тем не менее современная российская организационная культура характеризуется высокой степенью избегания неопределенности и риска, как это было и в советское время.

Патернализм, вертикальная система отношений в иерархии, централизация являются традиционными ценностями российской организационной культуры, поскольку были сформированы в ходе исторического развития нашей страны. Под патернализмом подразумевается такая форма управления, при которой руководство организации проявляет покровительственное отношение к своим сотрудникам и к защите их интересов. Патернализм особенно характерен для организаций в странах с патриархальными традициями (Япония, Китай, Южная Корея). Однако если азиатский патернализм близок авторитарному стилю управления, то российский патернализм основан на принципе общинного коллективизма, когда руководитель берет на себя ответственность за безопасность и удовлетворение потребностей подчиненных при сохранении их личных интересов.

Согласно результатам исследований системы ценностей в российских университетах, которые проводил Г. Хофстед в девяностые годы прошлого века, для российской организационной культуры характерны: патернализм, высокая степень дистанции власти, коллективизм, женственность, высокая степень избегания неопределенности и низкая ориентация на долгосрочные планы [14, pp. 220, 263]. Данные российских социологов, использующих в своих исследованиях методологию Г. Хофстеда, подтверждают приоритет патернализма в российской организационной культуре. О предпочтениях патерналистской системы управления в нашей стране, указывают также данные ВЦИОМ, (Всероссийский центр исследования общественного мнения) от декабря 2010 г., мая 2009 г., февраля 2008 г. [1—5]. Из результатов ВЦИОМ следует, что россиян больше всего устроила бы патерналистская модель отношений между работником и работодателем (39%, за год доля таких респондентов выросла на 4%) [1—5]. При выборе между иностранным и российским руководителем 76% наших граждан отдают предпочтение своему соотечественнику [4;5]. Руководитель ВЦИОМ В. Федоров объясняет такой выбор: «У большинства россиян просто нет опыта работы с руководителями-иностранцами. К тому же российские руководители обычно исповедуют патерналистский тип управления: начальник не только отдает команды, но и заботится о работнике — входит в его жизненное положение и т.д. Гарантий, что иностранные специалисты будут поступать так же, нет. Новое и неизведанное кого-то привлекает, а кого-то страшит: у нас, как показывает опрос, больше тех, кого такая перспектива пугает» [1]. Надо заметить, что для России характерно парадоксальное отношение к власти: с одной стороны, отсутствие уважения к представителям власти, с другой — зависимость от нее, основанная на страхе.

Россия активно участвует в процессах глобализации, что оказывает существенное влияние на формирование современной организационной культуры. Например, присущий нашим соотечественникам коллективизм постепенно уступает место индивидуализму. Такая трансформация происходит под влиянием западной модели организации. Так, если до недавнего

времени было принято описывать российскую организационную культуру как «женственную», то сейчас она стала приобретать типично «мужские» черты: амбициозность, агрессивность, индивидуализм, активность [6; 10].

В то же время, как отмечают В.С. Магун и М.Г. Руднев, «...можно представить сегодняшнего среднего россиянина как человека, для которого в сравнении с жителями большинства других европейских стран, включенных в исследование, характерна более высокая осторожность (или даже страх) и более выраженная потребность в защите со стороны сильного государства; у него слабее выражены потребности в новизне, творчестве, свободе и самостоятельности и ему менее свойственны склонность к риску, стремление к веселью и удовольствиям» [9, с. 19]. Поэтому представляется достаточно очевидным, что многие ценности, присущие современной западной организационной культуре, не скоро приживутся в российских организациях.

Сегодня наиболее известными и успешными моделями управления являются западная, это прежде всего США и Западная Европа, а также восточная — Китай, Япония, Южная Корея. Согласно критериям Г. Хофстеда, восточная модель характеризуется более низким уровнем индивидуализма, в отличие от западной, кроме того, для нее свойственна ориентация на долгосрочные проекты. Западная модель управления допускает более высокий уровень неопределенности, в отличие от восточной, где существует стремление к избеганию неопределенности. Система управления в современной России находится в промежуточном положении между коллективистским Востоком и индивидуалистским Западом. Если демократические отношения, низкая дистанция власти, горизонтальная структура иерархии характерны для западной организации, то восточная организация определяется авторитарными или патерналистскими отношениями, высокой дистанцией власти и строго вертикальной иерархией. Отечественная система управления совмещает в себе и западные, и восточные черты. Например, для нее характерна более высокая степень избегания неопределенностей, чем в западной организации, при этом уровень индивидуализма ниже, чем в западной, но выше, чем в восточной модели управления. Полагаем, что российская модель управления, как и в целом наша страна, обречена находиться между Востоком и Западом, а выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять развитие российской организационной культуры.

Литература

1. ВЦИОМ: Низы не хотят. 09.12.10. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=111153> Обращ.: 20.12.11.
2. ВЦИОМ: Чья рука сильнее? 20.04.10. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=13418> Обращ.: 20.12.11.
3. ВЦИОМ: Профсоюзы и трудящиеся: вместе или порознь? 26.05.09. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=11914> Обращ.:10.02.11.

4. ВЦИОМ: Отец или менеджер? 07.02.08. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=9584> Обращ.: 20.12.11.
5. ВЦИОМ: «Идеальный президент: «Отец нации» или современный менеджер?» 17.01.08. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=9488> Обращ.: 20.12.11.
6. Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофстеда // Мониторинг общественного мнения, № 3 (65), 2003. С. 53—64.
7. Диев В.С. Многомерный вектор глобализации: начало и основные компоненты // Философия образования. 2005. — № 1(12). — С. 15—21.
8. Диев В.С. Управление. Философия. Общество // Вопросы философии. 2010. № 8. С. 35—41.
9. Магун В.С., Руднев М.Г. Базовые ценности россиян в европейском контексте // Общественные науки и современность. 2010. №3. С. 5—22.
10. Пригожин А.И. Деловая культура. Сравнительный анализ // Социологические исследования, 1995, С. 74—80.
11. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 624 с.
12. Степин В.С. Конструктивные и прогностические функции философии // Вопросы философии, № 1, 2009. С. 5—10.
13. Щербина В.В. Социальные теории организации. М.: ИНФРА-М, 2000. — 264 с.
14. Hofstede G. Culture Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions Across Nations. Library of Congress, New York, 2000.
15. Hofstede G. Cultures and Organizations: software of the mind. American Library of Congress, 1997.
16. Schein E. The Corporate Culture Survival Guide. Sense and Nonsense About Culture Change. San Francisco, 1999.