



УДК 34.2

*Урмина И.А.*

### **СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СРЕДА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются социокультурные аспекты функционирования организации как институциональной единицы, раскрыты особенности и современные характеристики социокультурной среды организации (как внутренней, так и внешней), а также социокультурные аспекты управления. Анализируется процесс формирования позитивных конструктивных отношений в современной организации как основы для решения проблемных ситуаций.

**Ключевые слова:** социальная структура, организация, институциональная единица, социокультурная среда организации, социокультурные отношения, позитивные социокультурные отношения.

Совместная жизнь и деятельность людей осуществляется в определенных организационных формах, значительная часть которых институционализирована. Они характеризуются особыми наборами функций, т.е. помогают людям решать определенные типы социальных и индивидуальных задач. Им присущи специфические социокультурные коды, по которым люди определяют социально значимые ситуации и характер взаимодействия в них. Принадлежность людей к таким формам и позволяет характеризовать общество и культуру в их устойчивых и воспроизводящихся чертах, т.е. с точки зрения социальной структуры. Под институтом понимается устойчивая форма согласованной активности людей, с помощью которой они включаются в социальную жизнь общества, приспосабливаются к ней и ее поддерживают. Тогда под термином «институт» понимаются определенные социально установленные и признанные нормы или социокультурные паттерны, относящиеся к отдельным аспектам жизни общества. Институты как социально установленные образования формируют и поддерживают социально-функциональную структуру общества за счет контроля структурных связей между

функциональными единицами, подсистемами, компонентами общества. В целом сложились два основных взгляда на природу институционализации. Согласно первому из них, институционализация есть процесс формирования социальных институтов в результате интеграции нового вида социальной практики в существующую систему общественных отношений [1].

С другой стороны, институционализация есть универсальный способ упорядочения совместной деятельности людей путем установления определенных правил поведения, норм и санкций [2]. Социальная система или организация включает экономику, политику, социетальное сообщество и институты социализации (поддержания культурных образцов). Ядром является социетальная общность, представляющая собой «структурированный нормативный порядок, посредством которого организуется коллективная жизнь населения». Социетальное сообщество представляет собой сложную сеть взаимопроникающих коллективов и коллективных лояльностей, систему, для которой характерны дифференциация и сегментация. В таком сообществе существует «относительно полное согласие по поводу нормативного строя и авторитета лидеров» [3].

Успешность функционирования любой организации зависит не только от компактности ее структуры и рациональной целесообразности функциональных единиц, но и социокультурной среды организации или организационной культуры. Речь идет о паттернах (образцах), ценностях, нормах взаимодействий и отношений членов организации, обусловленных взаимным наложением функционально-нормативной структуры организации и культурных характеристик ее членов; формальных связей между функциональными ролями и межличностными отношениями; положения людей в организационной структуре и в социальной стратификации.

Современная организационная структура ориентирована не только на решение производственных задач, но и на общее благополучие организации и ее членов. От жесткого рационализма и расчетливости, предполагающих опору на привычные и рутинные действия, руководство переходит к включению эмоциональных и личностных компонентов в технологии управления. Речь идет о смене приоритетов: от индивидуальной борьбы с недостатками к заинтересованности и участию работников в делах организации, от внешнего контроля (жесткое планирование, бюрократический надзор, наказание) к внутреннему (ответственность, обратная связь руководства и подчиненных, поощрение и т. д.).

### **Особенности социокультурной среды организации**

Сложность организаций как социокультурных общественных единиц, включающих не только функциональные связи, обусловленные целесообразной структурой, но и человеческие отношения, предполагает необходимость учитывать некоторые фундаментальные особенности ее антропологической обусловленности, которые не сводятся только к рационалистической трактовке человека и культуры.

Во-первых, необходимо учитывать стремление людей к последовательности и устойчивости в отношениях друг с другом и представлениях об окружении. Даже если внешнее окружение является неопределенным, сложным, подвижным, они упрощают его и делают определенным даже вопреки очевидности и рациональной логике.

Во-вторых, механизмами таких внерациональных построений являются проекция и интроекция. Проекция означает перемещение внутриличностных чувств и переживаний во внешнее окружение и наделение его элементов значением дружественных или враждебных. Интроекция предполагает полное включение символов и событий в собственные переживания, отождествление себя с ними. Таким образом, люди могут воспринимать как реальность не то, что происходит в окружении «объективно», в ходе взаимодействия, а собственные стремления, тревоги, достижения, «Я-образы».

В-третьих, люди склонны принимать нечто на веру, например, идеологические построения, без обоснований и доказательств, считая это реальностью, не расчленяя ее на элементы и не решая, от каких из них следует отказаться. При этом люди могут не отдавать себе отчета об этом.

В-четвертых, люди вместо того, чтобы признать ошибку, чаще всего оправдывают свое поведение. Механизм рационализации позволяет им найти внешнее приемлемое объяснение своих действий.

Когда люди попадают в социокультурную среду организации, им приходится соотносить с ее составляющими элементы той среды, к которой они принадлежат. Равным образом, когда происходит целенаправленное изменение компонентов социокультурной среды, членам организации приходится сопоставлять с ними следы предшествующей социокультурной среды. Действия, значимые в привычной социокультурной среде, меняют или теряют свое значение в изменившемся контексте взаимодействий и отношений, где они становятся ненужными или меняют порядок. Членам организации приходится обучаться новым наборам процедур в ситуации, когда повседневная реальность организации обусловлена столкновением прежних и новых оснований.

Социокультурные аспекты менеджмента или управления в организации связаны с решением проблемы упорядочения разнонаправленных социальных сил, представляющих собой группы людей, принадлежащих к разным социокультурным слоям; с не совпадающими интересами; не одинаковой степенью идентификации с целями и ценностями организации. Это усложняется и тем, что культурные аспекты включают в себя мнения, представления, действия, производные от случайных событий, фантазий, страхов, не отрефлексированных идентификаций, симпатий и антипатий, особенно сильно проявляющихся в условиях проблемных или кризисных ситуаций. Если ранее менеджмент предполагал, в основном, управление ресурсами (в том числе человеческими) для решения функционально предопределенных задач и организационных проблем, то сегодня все более признается необходимость конструктивного реагирования членов

организации на проблемные ситуации, а также умения создать и поддерживать социокультурную среду организации, основанную на кооперации, заботе, одобрении, эффективности, значимость которых признается и легитимизируется членами организации.

### **Характеристики социокультурной среды организации**

Период постмодерна характерен наличием открытых форм отношений и взаимодействий, когда индивид попадает во множество разнородных ситуаций с различными культурными кодами и языками. При этом у него нет оснований принимать как единственно истинный какой-либо из них. В случае неудачи или исчерпания возможностей ситуации, он может без значительных потерь переместиться из одной в другую, либо переопределив свою позицию в первой, либо перейдя в более привлекательную. Это же происходит и в отношениях на уровне организации. Полицентричность власти и ответственности позволяет членам организации вступать в разные сочетания отношений и перемещаться из одной ситуации в другую в зависимости от недовольства слишком сильным, по их мнению, давлением власти и ответственности. Характерной чертой при этом становится отсутствие полной идентификации члена организации с декларируемыми ей целями и ценностями, функциональными ролями. В то же время пессимизм, социальная атомизация людей, депрессия, равнодушие – все эти феномены, характерные для культуры постмодерна, проявляются и в культуре современных организаций.

П.Слотердаик называет это культурное состояние цинизмом и относит его появление к началу 1970-х гг. [4] Он отмечает, что с этого времени на индивидуальном и социальном уровнях широко распространились снижение витальности, обеднение переживаний, отказ от идеалов, разочарование. Сегодня, по его мнению, цинизм бюрократизирован и становится доминирующим способом отношения людей к своим социальным функциям. Психологический тип циника – пограничный меланхолик, способный держать под контролем симптомы депрессии в публичной и приватной обстановке. Соответственно, культура современной организации связана с акцентированием проблемности, негативизмом, агрессивностью, подавленностью морального чувства. Отсюда снижение социальной эффективности многих организаций, ухудшение человеческих отношений в тех из них, где руководство не заботится о формировании и поддержании позитивных, конструктивных оснований культуры в организации.

Действия человека полностью формализовать нельзя, поскольку его интересы не исчерпываются целями организации, а участие в совместной деятельности не ограничивается лишь функциональными ролями. Результатом динамических интеракционных процессов, включающих взаимодействия и коммуникации, становятся формальные и неформальные отношения, состояние и соотношение которых, в свою очередь, является отражением сложившейся в организации ситуации. Особенности функционирования современной организации зависят не только от ее формальной структуры, но и от этих отношений между членами организации, которые обусловлены взаимным наложением специфичных для них функционально-нормативных

предписаний и культурных характеристик; формальных связей между функциональными ролями и межличностными отношениями; а также от положения людей в организационной структуре и в социальной стратификации.

В современных условиях, характеризующихся высокой степенью сложности и динамизма социокультурной жизни, существование организаций осложняется. Типы их структур и стилей руководства, сложившиеся в менее динамичный и технологично детерминированный период – жесткое иерархическое устройство и классический технократизм – перестали отвечать изменившимся условиям. Попытка механически дополнить это технологией «человеческих отношений» также исчерпали свои позитивные возможности. Сегодня можно сказать, что существование организации зависит от ряда вполне идентифицируемых факторов, которые носят в первую очередь социокультурный, а не узко экономический характер. В этом случае социокультурная среда организации представляется не просто жестко структурированной системой, а набором сценариев взаимодействий и отношений, в которых могут участвовать ее члены. Чем более сценариев в организации, тем она жизнеспособнее в сложном и динамичном окружении. Умение использовать подобные сценарии в нужных ситуациях придает взаимодействию в них функциональный и личностный смысл. Отсутствие таких навыков исключает индивида из контекста организационного взаимодействия.

Следует подчеркнуть, что современное общее состояние общества связано с акцентированием проблемности, негативизмом, агрессивностью, подавленностью людей. Это отражается и на отношениях между членами организации, отсюда – снижение социальной эффективности многих организаций, ухудшение человеческих отношений в тех из них, где руководство не заботится о формировании и поддержании позитивных, конструктивных оснований социокультурной среды организации. Проблема управления в организации сегодня состоит не в том, чтобы найти рациональный курс действий, фиксирующий ее политику, но в том, чтобы реализовать альтернативы взаимодействий с динамичным окружением в соответствии с неопределенными требованиями. Рефлексивные, конструктивные, позитивно ориентированные сценарии помогают ее выживанию, поскольку обеспечивают внутреннюю подвижность. Они используются членами организации не как фиксированные завершённые формы взаимодействий, но как гибкие схемы реакций на меняющиеся ситуации.

Попадая во внутреннюю социокультурную среду организации, людям приходится соотносить ее социальные и культурные основания с элементами субкультуры, к которой они принадлежат. При этом, как уже подчеркивалось, действия, значимые в привычной социокультурной среде, могут менять или терять значение, поскольку изменившийся контекст взаимодействия в рамках организации делает их ненужными или меняет их порядок. С одной стороны, на специализированном уровне культуры должна быть освоена ограниченная, но отрефлексируемая совокупность специфических знаний, процедур и технологий. С другой – кроме функциональных связей в организации существуют неформальные межличностные

отношения различной степени интенсивности, которые встраиваются в структуры производственных отношений и либо способствуют, либо препятствуют их развитию. Например, А.И.Пригожин считает, что сложившиеся организационные взаимоотношения могут в значительной мере препятствовать достижению организацией ее целей и формировать так называемые «патологии» управления: конфликт, неуправляемость, бессубъектность, преобладание личных отношений над служебными и т.д. [5]

Формирование и поддержание упорядоченной внешней среды организации представляет собой важный аспект ее деятельности, поскольку в современном сложном и динамичном обществе организации всех сфер деятельности могут быть социально эффективными только при контроле над внешними связями и упорядочении внешней среды. Сегодня особую значимость приобретает социальная ответственность руководства организации за последствия своих решений в отношении не только продукта, но и способов его создания и распространения.

Целенаправленное упорядочение внешнеорганизационной среды проявляется, в первую очередь, как формирование деятельности и профессии, получивших название «связи с общественностью» (public relations), начало которых можно отнести еще к 30-м гг. прошлого столетия. В условиях неопределенности, ограниченности ресурсов, сложного и динамичного окружения работники организаций вынуждены реагировать на внешние запросы и вызовы и решать все более нетривиальные задачи, поэтому появляются и другие формы внешнеорганизационных связей, значимых для существования и развития организации, например, кооперативные стратегии (так называемые «трансорганизационные системы»), направленные на установление устойчивых связей с другими организациями с целью обмена информацией и ресурсами, извлечения взаимной выгоды. Формирование подобных систем позволяет руководству организации координировать ее цели с целями инвесторов, партнеров, пользователей, решать задачи и проблемы, которые оказываются слишком сложными и многомерными для нее одной. Их следует рассматривать как результат перехода от бюрократических оснований организационной культуры к поисково-конструктивным, предполагающим более упорядоченную внешнюю социокультурную среду организации. Как механизмы контроля над размещением ресурсов, производства и распределения организационного продукта, эти формы отношений содержат в себе элементы рыночных отношений, связанные с торгом и ценообразованием, с одной стороны, и традиционных социокультурных отношений, связанных с авторитетом – с другой. Они также включают в себя механизм для размещения ресурсов через структуры кооперации, формирующиеся в сети отношений между организациями и ее партнерами.

Упорядочение внешнеорганизационных связей осуществляется на основаниях, сочетающих организационные и социально-культурные начала. В результате образуется тип объединения более высокого уровня, чем единичная организация и соответственно происходит сдвиг от центрирования на ней к акценту на ее отношения с партнерами и пользователями. В этой связи

выработка организационных решений определяется не только соображениями ее выгоды (экономическая эффективность), но и возможными последствиями в отношениях, с партнерами и пользователями (социальная эффективность). Таким образом, между организацией и ее окружением формируются структуры типа федеральных или коалиционных, при которых участвующие в них единицы имеют сепаратные идентичности и цели, но периодически используют формальные механизмы или неформальные отношения для совместной выработки решений. Разрушение связей, не являющихся актуальными в данный момент, может оказаться непоправимым в случаях, когда они становятся необходимыми. Такое поддержание отношений на 90% состоит из реальных действий (встреч, обменов информацией, переговоров) и на 10% из их обсуждений и информирования о них общественности. Иными словами, организация, ее партнеры и пользователи в этом случае оказываются определенной сетью или областью в более широком социокультурном окружении, для которой характерны хотя и не сильные, но более устойчивые внутренние связи, чем за ее пределами.

### **Формирование позитивных социокультурных отношений в организации**

Современные исследования подчеркивают конструктивную роль позитивных представлений и образов при формировании людьми отношений друг с другом и с элементами окружения. К таким позитивным факторам совместного конструирования социокультурной реальности принято относить надежду, веру, любовь, волю к жизни, доброжелательность, юмор, креативность, игровое начало, доверие, «большие надежды». В групповом контексте организующее, способствующее коллективному и индивидуальному успеху значение этих факторов усиливается, обуславливая формирование и поддержание благоприятной, доброжелательной, поощряющей социокультурной среды. В социальных науках признано, что позитивный образ реальности, включая «Я-образ», является неременным условием развития личности и человеческих отношений. Многочисленные исследования в области культурной идентификации свидетельствуют о том, что представления людей друг о друге играют важную роль в изменениях их поведения и самооценки.

Позитивные конструктивные отношения между людьми способствуют формированию социокультурной среды, усиливающей подконтрольность людям их динамичного окружения. Во-первых, в ее рамках отношение к будущему носит оптимистичный характер и сопровождается активной позицией, связанной с его целенаправленным достижением. Во-вторых, ей свойственны поисковые ориентации, допускающие пробы, ошибки и их сознательное исправление. В-третьих, позитивный образ будущего и право на ошибку (с ее последующим исправлением) активно продвигает познание и выбор, становящиеся механизмом реализации представлений о будущем.

Жизнеспособность организации в сложном и динамичном окружении зависит не только от экономических, но и от социокультурных факторов, поскольку кризисные состояния обусловлены одновременно напряженностью экономических, социально-организационных и символических

отношений между людьми в рамках и общества, и организации. Под действием внутренних или внешних факторов динамические связи в системе социальных взаимодействий и коммуникаций, т.е. социокультурных отношений, оказываются нарушенными, а механизмы их восстановления работают со значительными затруднениями. Жестко структурированная система формальных отношений становится мало соответствующей неопределенности проблемной ситуации, ее место постепенно занимает набор сценариев взаимодействий и отношений (а нередко и перформансов), в которых могут участвовать все члены организации. Чем более сценариев в организации, тем она жизнеспособнее. Умение использовать их в нужных ситуациях придает взаимодействию функциональный и личностный смысл. Отсутствие таких навыков исключает индивида из контекста организационного взаимодействия.

Рефлексивные, конструктивные, позитивно ориентированные сценарии помогают выживанию современной организации, поскольку обеспечивают внутреннюю подвижность. Они используются членами организации не как фиксированные завершенные формы взаимодействий, а как гибкие схемы реакций на меняющиеся ситуации. В результате изменение культурных характеристик происходит в направлении от механистических линейных связей между функциональными единицами к многомерной совокупности отношений, включающих не только функциональные, но и межличностные аспекты. Такому сдвигу соответствует социальная структура сообщества с ориентацией на общее благополучие организации и ее членов, а не только на решение узко технократических задач; на партнерство, а не на жесткую схему «управление-подчинение».

Изменение в ориентации организационного опыта происходит от абстрактной логики, фокуса на фактах и количественных оценках практики отношений людей в организации к более символическому, экспрессивному стилю отношений, ориентированному на эмоциональную и качественную оценку организационных дел. Это порождает в культуре организации реалистичное видение фактов: их многомерность и возможность различной интерпретации в зависимости от определения ситуации. Такая позиция закрепляется в акцентировании субъективных ценностей, которые включают и заботу о сохранении позитивных конструктивных отношений как основы личного благополучия. Очевидно, что такая позитивная и конструктивная ориентация в отношении к окружению может быть целенаправленно и поэтапно освоена и развита членами организации как через непосредственный опыт интеракции, так и специальный тренинг. В результате позитивное и конструктивное отношение людей к организационному окружению способствует формированию культурной среды с такими же характеристиками.

В заключение следует подчеркнуть, что социокультурные аспекты управления в организации связаны с решением проблемы упорядочения разнонаправленных социальных сил, представляющих собой группы людей, принадлежащих к разным социокультурным слоям; с несовпадающими интересами; неодинаковой степенью идентификации с целями и ценностями организации. Это усложняется тем, что ее социокультурная составляющая с необходимостью включает в себя мнения, представления, действия, производные от случайных событий,

фантазий, страхов, неотрефлексированных идентификаций, симпатий и антипатий, усиливающихся в критических ситуациях. До последнего времени менеджмент определялся как управление ресурсами (в том числе человеческими) для решения функционально-определенных задач и проблем. Сейчас все более признается необходимость конструктивного реагирования членов организации на проблемные ситуации, а также умения создать и поддерживать социокультурный аспект функционирования организации, базирующийся на кооперации, заботе, одобрении, эффективности, значимость которых признается и легитимизируется членами организации, особенно в периоды организационных изменений, связанных с возникновением проблемных ситуаций.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

- [1] Социология: Словарь-справочник. Т.1. Социальная структура и социальные процессы / Отв. ред. Г.В.Осипов. – М.: Наука, 1990.
- [2] *Маркарян Э. С.* Теория культуры и современная наука. – М.: Мысль, 1983.
- [3] *Парсонс Т.* Система современных сообществ / Пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева. Под ред. М.С.Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1997.
- [4] *Слотердаjk П.* Критика цинического разума. Пер. с нем. – Екатеринбург, Изд-во Уральского университета, 2001.
- [5] См.: *Пригожин А. И.* Организационные управленческие патологии // *Общественные науки и современность*. – 1998. – № 3. – С. 16-23; *его же.* Цели организаций: стереотипы и проблемы // *Общественные науки и современность*, 2001. – № 2. – С. 5-19.

© Урмина И.А., 2013

Статья поступила в редакцию 16 сентября 2013 г.

**Урмина Ирина Александровна,**

доктор культурологии,

заместитель директора по научной работе, Российский институт культурологии (Москва),

e-mail: [urminaia@gmail.ru](mailto:urminaia@gmail.ru),

UDC 34.2

*Urmina I.***SOCIOCULTURAL ENVIRONMENT OF THE MODERN ORGANIZATION**

**Abstract.** In the article are considered sociocultural aspects of functioning of the organization as institutional unit, features and modern characteristics of sociocultural organization environment (as internal and external), and sociocultural aspects of management are opened also. It analyzes the forming process of positive constructive relations as the basement for problem's situation decision.

**Keywords:** social structure, organization, institutional unit, sociocultural organizational environment, sociocultural relations, positive sociocultural relations.

***Urmina Irina Alexandrovna,***

Ph. D in Culturology,

Deputy Director for Research,

Russian Institute for Cultural Research (Moscow),

e-mail: [urminaia@gmail.com](mailto:urminaia@gmail.com)