DOI: 10.17117/na.2016.04.04.412

<http://ucom.ru/doc/na.2016.04.04.412.pdf>

Поступила (Received): 30.04.2016

Дорошенко О.М., Левченко В.В. Взаимосвязь культуры и управления

Doroshenko O.O., Levshenko V.V.
The relationship of culture and management

В работе представлены результаты исследования авторов по взаимосвязи таких понятий как культура и управление. Отмечается, что взаимосвязь, несомненно, существует и необходима для успешной жизни общества, деятельности управленческого аппарата, уделяться особое внимание насколько это необходимо в современных условиях

Ключевые слова: культура, управление, конфигурация культуры, управленческие практики

The paper presents the results of our studies on the relationship of such concepts as culture and management. It is noted that the correlation clearly exists and is necessary for a successful society, activities of the administrative apparatus, be given special attention as is necessary in modern conditions

Key words: culture, management, configuration, culture, management practices

Дорошенко Ольга Марковна

Кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры
Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя
г. Москва, ул. Академика Волгина, 12

Doroshenko Olga Markovna

Candidate of Juridical Sciences, Senior Lecturer
Moscow university of the MIA of Russia named V.Ya. Kikot
Moscow, Akademika Volgina st., 12

Левченко Владимир Владимирович

Курсант
Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя
г. Москва, ул. Академика Волгина, 12

Levshenko Vladimir Vladimirovich

Cadet
Moscow university of the MIA of Russia named V.Ya. Kikot
Moscow, Akademika Volgina st., 12

Предлагая рассмотреть «культуру» и «управление» как взаимосвязанные понятия при всех усилиях авторов не удалось встретить литературы такого направления, которая бы рассматривала эти понятия в органичном единстве, а не порознь и не в соединении разнородных, внутренне не связанных и, возможно, несовместимых концепциях. Культура, в наиболее объемных книгах, где повествование о каждом из них начинается с Шумера и Вавилона, Древней Греции и Рима и т.д., вплоть до XXI в. Имеет место в виде ценностей управляющего класса или корпоративной культуры. Другие же ее элементы, части, уровни, измерения остаются вне поля зрения.

Культура это масштабное, глубинное, многомерное явление, обуславливающее практически все в обществе и распространяющееся в своих проявлениях и влияниях и на природу. Неисчерпаемая структурная и содержательная

сложность явления культуры не оставляет шансов никому из исследователей рассмотреть все ее обнаружения, проекции, измерения, уровни, смыслы, составные части и взаимосвязь между ними. Культура представляет совокупность тонких и незримых взаимосвязей, условно и ситуационно фиксируемых в различных пространственно-временных местах. Иначе говоря, одни части культуры влияют на другие части культуры. И эту зависимость еще надо уметь выявить – культурные влияния исключительно трудно поддаются чисто рационалистическим методикам экспериментального испытания.

Управление же, обусловливаемое культурой и являющееся ее частью – одно бытийственных оснований человека наряду с другими (такими как разница полов, деятельность, воля, смысл, сознание и интеллект, язык, любовь, игра, творчество, смерть, которые также несут на себе глубокую печать культуры). Это то, без чего человек немислим, то без чего не может существовать. Сначала влияние культуры на управление очевидно, как равно и обратное влияние. Понятно, что низкий уровень общей культуры субъекта управления практически неизбежно самым худшим образом отражается на эффективности его деятельности, результатах [1]. Однако в истории встречается немало случаев, когда, например, отсутствие образования и светских манер не мешало человеку стать выдающимся управленцем или политиком. И наоборот, обучение профессии управлять имеет много достоинств, однако умение систематически и глубоко мыслить в них не входит, особенно в России. Есть и другие парадоксы. Поэтому то, как культура воздействует и отражается на феномене управления, какие механизмы и зависимости при этом «работают» – вопрос открытый и сложный. Ответить на него в рамках статьи или раздела книги – задача непосильная. Однако сделать такую попытку хотя бы в общих чертах и по возможности на концептуальном уровне – вещь вполне реальная. Культура, ее внутренняя и внешняя конфигурация и функциональные режимы определяют все ее производные компоненты, собственные «продукты» – сознание, мышление, язык, мифологию, религию, мораль, искусство, философию, право, экономику, политику, науку, идеологию, образование, повседневность, ценности, духовность и т.д., которые существуют в ткани и пространстве культуры и не могут существовать, тем более рассматриваться, вне ее.

История демонстрирует влияние на культуру и других ее же собственных производных, например, милитаризма (Древний Рим, Германия времен Бисмарка и нацизма), средств массовой информации и коммуникации, национализма, религиозного фундаментализма, искусства, образования, манипулирования, «мягкой силы», социальных технологий, утопий, философских концептов, проектов и смыслов, преступности, коррупции и прочее.

В нашем случае речь идет об управлении. Трудности, встречаемые на пути осмысления этой проблемы, до сих пор практически никем из исследователей не то что не преодолены, но толком даже и не осознаны. Огромное количество определений культуры, существующее в философской и культурологической литературе, не подлежит сколько-нибудь вменяемому обзору. Представление о культуре необходимо, чтобы было понятно, о чем здесь идет речь и на чем базируется исследование. В многочисленных исследованиях, энциклопедиях,

книгах культура определяется как: а) система развивающихся надбиологических программ существования человека, обеспечивающих воспроизводство и изменение социальной жизни во всех ее проявлениях; б) специфический способ организации жизнедеятельности *homo sapiens*; в) качественное своеобразие исторически-конкретных форм бытийствования человека на различных этапах общественного развития, в рамках определенных эпох, формаций, общностей (образ жизни); г) особенность сознания, поведения и деятельности людей в конкретных сферах общественной жизни; д) механизм передачи социального опыта; е) способ идентификации; ж) синоним искусства (культура).

Факторы, характеризующие взаимоотношения людей, их культуру в умении управлять, влияют, несомненно, на коллективные отношения, настроение, отношение к работе, сам стиль руководства коллективом. Важную роль в создании благоприятного как социального, так и психологического климата в общении, руководстве играет этика отношений, то есть соблюдение в процессе общения между собой существующих правил поведения, выработанных практикой и обеспечиваемых культурой управления.

Общая культура личности, общества состоит не только в том, чтобы люди умели читать и писать, имели хорошее образование, владели иностранными языками и информационными технологиями, хотя и это уже немало, и не обойтись без этого. Она состоит в том, чтобы индивиды и помыслить не могли ничего другого, кроме как отдавать обществу больше, чем получать от него, исповедовать конструктив и противодействовать разрушению. Общая культурность заключается в том, чтобы человек сверял свои жизненные ориентиры с высшими смыслами и целями, страшился неодобрения людей и пытался сделать жизнь и мир лучше. Это, безусловно, трудно, причем во все времена, и выглядит утопично, однако забвение этого обстоятельства вовлекает общество и людей в кризисы, смуты, революции, гражданские войны, катастрофы, жизненные трагедии.

Список используемых источников:

1. Фей К., Денисон Д. Организационная культура и эффективность в России // Персонал-Микс. 2001. 4 (3). С. 79-84.
2. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования". Питер. 2006. 330 с.
3. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
4. Камерон К.С., Куинн Р. Э Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 311 с.
5. Кроль Л., Пуртова Е. Управленческая культура организаций М.: Класс, 2004. 400 с.
6. Погребняк В.А. История формирования теории организационной культуры.
URL: www.orgculture.narod.ru
24. Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность. 2003. №5. С. 12-23.