

Научная статья
УДК 378+316

Организационная культура профессионала: анализ основного понимания и содержания понятия в современных исследованиях

Кирякова Ирина Дмитриевна¹

¹Новосибирский государственный педагогический университет, Новосибирск, Россия

Аннотация. *Введение.* Автором исследуется проблема формирования организационной культуры профессионала в современных условиях развития общества. Цель статьи – философский анализ понятия «организационная культура» и его основных аспектов. *Методология.* Для достижения поставленной цели применяются методы анализа и обобщения современных исследований по проблеме формирования и развития организационной культуры современной личности. *Результаты.* На основе обобщения данных источников выявляется основное содержание понятия «организационная культура». Отмечается, что проблема организационного становления личности профессионала в современных условиях развития информационного общества является важнейшей проблемой общественного развития в условиях его глобализации и цифровизации. *Заключение.* В заключение автором обобщаются основные выявленные аспекты понятия «организационная культура».

Ключевые слова: организационная культура профессионала; культура общества; культурные ценности; персонал организации; система правил деятельности; система норм поведения

Для цитирования. Кирякова И. Д. Организационная культура профессионала: анализ основного понимания и содержания понятия в современных исследованиях // Культурно-антропологические исследования. – 2023. – № 2. – С. 22–28.

Scientific article

Organizational Culture of a Professional: Analysis of the Basic Understanding and Content of the Concept in Modern Research

Irina D. Kiryakova¹

¹Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Abstract. *Introduction.* The author investigates the problem of organizational culture of a professional formation in modern conditions of society development. The purpose of the article is a philosophical analysis of the concept of “organizational culture” and its main aspects. *Methodology.* To achieve this goal, the author uses methods of analysis and generalization of modern research on the problem of formation and development of organizational culture of a modern personality. *Results.* Based on the generalization of these sources, the main content of the concept of “organizational culture” is revealed. The author notes that the problem of organizational formation of a professional personality in the modern conditions of the development of the information society is the most important problem of social development in the conditions of its globalization

and digitalization. *Conclusion.* In conclusion, the author summarizes the main identified aspects of the concept of “organizational culture”.

Keywords: organizational culture; society culture; cultural values; organization personnel; system

For citation: Kiryakova I. D. Organizational culture of a professional: Analysis of the basic understanding and content of the concept in modern research. *Culture and anthropology research journal*, 2023, no. 2, pp. 22–28.

Введение. В центре внимания настоящего исследования – проблема организационного становления личности профессионала в современных условиях развития информационного общества. Проблема является актуальной и важнейшей для исследования общественного развития в условиях его глобализации и цифровизации.

Современные исследователи рассматривают различные аспекты, определяющие становление организационной культуры личности профессионала в современных условиях. Так, авторы Н. С. Гаркуша, А. С. Алексеева, Л. М. Асмолова в своем исследовании [1] акцентируют внимание на личностно-профессиональных ценностных установках руководителя образовательной организации, формирующихся в условиях противоречий между вызовами интенсивно развивающейся цифровой среды и их применением в управленческой практике. Л. Ф. Шаламова, Т. Н. Владимирова, Н. Ю. Лесконог в своем исследовании [2] указывают на такие факторы, определяющие развитие культуры профессионала образовательной организации, как быстрая смена технологических процессов, развитие цифровизации и искусственного интеллекта, стремительное устаревание знаний и необходимость их обновления, усиливающиеся процессы глобализации, которые требуют от педагогических кадров постоянного непрерывного обновления профессиональных компетенций.

В исследованиях по проблемам устойчивого развития организации [3; 4] показано, что фактор организационной культуры руководителя в числе других факторов определяет устойчивое развитие организации в целом в современных условиях развития общества.

Важным направлением современных исследований [5; 6; 7] является поиск способов формирования отдельных качеств и компетенций профессионала. Так, А. А. Шаров, А. А. Коновалов [5] указывают на необходимость развития ключевых универсальных профессиональных компетенций специалистов. М. В. Погодаева, Ю. В. Чепурко [6] акцентируют внимание на проблеме формирования эмоциональной компетентности специалиста как обязательной составляющей его профессиональной коммуникативной компетентности. Исследуются в отдельных работах [7] также вопросы самоидентификации личности профессионала в современных условиях.

Важно отметить, что организационная культура является частью общей культуры личности, с одной стороны, и культуры общества в целом – с другой, при этом исследователями рассматривается как пересечение различных культур. Так, с позиции Ю. В. Миловановой, Т. В. Петренко [8] организационная культура является основной культурой общества с акцентом на отдельные ее

части. Авторы акцентируют внимание на том, что «организационная культура формируется и пересекается с другими культурами, особенно с более широкой культурой обществ, в которых она действует. Это наблюдение подчеркивает проблемы, с которыми сталкиваются глобальные организации при создании и поддержании единой культуры при работе в контексте множества национальных, региональных и местных культур» [8, с. 115].

Цель статьи – философский анализ понятия «организационная культура» и его основного содержания.

Методология. Для достижения поставленной цели автором применяются методы анализа и обобщения современных исследований по проблеме формирования и развития организационной культуры современной личности.

Результаты. Рассмотрим, какое основное содержание вкладывается в понятие «организационная культура».

М. Д. Сметанина [9] раскрывает понятие организационной культуры, показывая различные точки зрения исследователей в этой области [9, с. 64–65]. Так, с точки зрения В. А. Макеева¹, «организационная культура есть культура организации как института, т. е. является предельно широким понятием, в которое включены культурные ценности, вырабатываемые организацией во внешней среде (стереотипы поведения, обычаи, традиции, духовные ценности)»². С позиции М. В. Рыбаковой³, «организационная культура – система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организации, стиля руководства, показателей уровня удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости сотрудников между собой и организацией»⁴ [обзор по: 9, с. 64–65].

Также понятие «организационная культура» рассматривается и другими исследователями в аспекте развития культуры конкретной организации. Так, Е. М. Кобозева [10] придерживается той точки зрения, что «организационная культура – это своего рода слой сформировавшейся культуры организации в виде системы реальных ценностей, убеждений, норм поведения для всех сотрудников организации, складывающихся естественным путем в процессе осуществления деятельности» [10, с. 252].

Е. В. Белова [11] описывает организационную культуру как совокупность ценностей, традиций, правил. Автор при этом отмечает, что «центральным элементом организационной культуры являются ценности, на основе которых определяются нормы и формы поведения сотрудников в организации. Обычно выделяют три основные формы существования организационных

¹ Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. – 2-е изд. – М.: ЛЕНАНД, 2015.

² Там же. С. 52–53.

³ Рыбакова М. В. Организационная культура как фактор устойчивого развития (экологические аспекты) // Социально-гуманитарные знания. – 2004. – № 2. – С. 221–234.

⁴ Там же. С. 223.

ценностей: 1) идеалы – выработанные руководством и разделяемые им обобщенные представления о совершенстве в различных проявлениях и сферах деятельности организации; 2) воплощение этих идеалов в деятельности и поведении людей в рамках организации; 3) внутренние мотивационные структуры личности членов организации, побуждающие к воплощению в своем поведении и деятельности организационных ценностных идеалов» [11, с. 309].

В своей статье Ю. А. Ермолов [12] рассматривает подход американского исследователя по организационной культуре Эдгара Шейна, отмечая, что Э. Шейну⁵ принадлежит одно из наиболее распространенных определений: «организационная культура – это паттерн (схема, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем»⁶ [обзор по: 12, с. 78].

В своем исследовании Ю. В. Милованова [8] характеризует организационную культуру с позиции рабочего процесса, акцентируя внимание на особенностях и роли организационной культуры в формировании «правильного» мышления и поведения: «Организационная культура – это цивилизация на рабочем месте. Здесь основное внимание уделяется роли культуры в поощрении и укреплении “правильного” мышления и поведения, а также в санкционировании “неправильного” мышления и поведения. Ключевым в этом определении культуры является идея поведенческих “норм”, которые необходимо поддерживать, и связанных с ними социальных санкций, налагаемых на тех, кто “не остается в рамках”» [8, с. 114].

Также Ю. В. Милованова [8] сравнивает организационную культуру с важным процессом в организме человека – иммунной системой. «Организационная культура во многом похожа на человеческую иммунную систему, предотвращая распространение вирусов и бактерий и причинение им вреда. Проблема, конечно, в том, что организационные иммунные системы также могут атаковать агентов необходимых изменений, и это имеет важные последствия для адаптации и интеграции людей в организации» [8, с. 115].

Заключение. Таким образом, на основе обобщения данных источников, основное содержание понятия «организационная культура» заключается в следующих основных аспектах.

Проблема организационного становления личности профессионала в современных условиях развития информационного общества является важнейшей проблемой общественного развития в условиях его глобализации и цифровизации.

В широком смысле организационная культура является основной культурой в общественном развитии, при этом формируется и пересекается с другими

⁵ Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб., 2002. – Ч. 2. – С. 31–32.

⁶ Там же. С. 31–32.

культурами. Важно отметить, что организационная культура является частью общей культуры личности, с одной стороны, и культуры общества в целом – с другой.

В узком смысле внимание акцентируется на понимании организационной культуры как культуры определенной организации (социального института), выстроенной на основе важнейших ценностей, сформированных организацией. В данном контексте организационная культура включает в себя организационные нормы, с которыми знакомятся все сотрудники организации. Организационные нормы базируются на особенностях поведения, которые формируют основные их формы: идеалы – выработанные руководством, идеалы в деятельности, внутренние мотивационные структуры сотрудника организации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Гаркуша Н. С., Алексеева А. С., Асмолова Л. М.** Цифровая культура руководителя образовательной организации: методологические подходы к исследованию // *Science for Education Today*. – 2023. – Т. 13, № 4. – С. 123–147. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2304.06>
2. **Шаламова Л. Ф., Владимирова Т. Н., Лесконог Н. Ю.** Особенности обеспечения педагогическими кадрами с высшим образованием общеобразовательных организаций субъектов Российской Федерации // *Science for Education Today*. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 111–135. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.06>
3. **Латуха О. А.** Оценка потенциала устойчивости развития организации // *Science for Education Today*. – 2021. – Т. 11, № 6. – С. 142–159. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2106.08>
4. **Бравве Ю. И., Шпикс Т. А., Кириш Я., Пушкарёва Е. А., Соколов С. В., Кирякова И. Д., Толстова К. С., Латуха О. А.** Оценка эффективности фабрики процессов в формировании профессионально значимых компетенций руководителей организации // *Science for Education Today*. – 2021. – Т. 11, № 5. – С. 43–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2105.03>
5. **Шаров А. А., Коновалов А. А.** Универсальные компетенции педагогов профессионального образования: оценка и анализ взаимосвязей // *Science for Education Today*. – 2022. – Т. 12, № 5. – С. 7–21. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2205.01>
6. **Погодаева М. В., Чепурко Ю. В.** Исследование эмоциональной компетентности педагогов и ее развитие в ходе тренинговых занятий // *Science for Education Today*. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 51–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.03>
7. **Баркова В. В., Семченко А. А., Савченков А. В., Мамылина Н. В.** Специфические особенности самоидентификации обучающегося в сравнительно-сопоставительном контексте анализа социокультурных характеристик общества // *Science for Education Today*. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 48–64. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2301.03>
8. **Милованова Ю. В., Петренко Т. В.** Современный подход к определению организационной культуры // *Проблемы развития предприятий: теория и практика: сборник статей IX Международной научно-практической конференции (Пенза, 18–19 апреля 2022 года) / под научной редакцией В. И. Будиной*. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2022. – С. 113–116. EDN DHWYEQ.
9. **Сметанина М. Д.** К вопросу о соотношении понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» // *Гуманитарная парадигма*. – 2018. – № 3 (6). – С. 63–69. EDN YLNGFN.
10. **Кобозева Е. М., Кузнецов С. М.** Предметно-содержательные взаимосвязи понятий «корпоративная культура» и «организационная культура» // *Молодежь и системная модернизация страны: сборник научных статей 4-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых (Курск, 21–22 мая 2019 года)*. Том 2. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 250–254. EDN ZSKILJ.

11. Белова Е. В. Формирование студенческой речевой культуры в процессе развития организационной культуры вуза / Е. В. Белова, А. А. Белов // Риски в изменяющейся социальной реальности: проблема прогнозирования и управления: материалы международной научно-практической конференции (Белгород, 19–20 ноября 2015 года) / отв. ред. Ю. А. Зубок. – Белгород: ООО «ПТ», 2015. – С. 309–312. EDN VAZRCT.
12. Ермолов Ю. А. Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «организационная культура» и «корпоративная культура» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 9 (113). – С. 78–85. EDN PDJLHT.

REFERENCES

1. Garkusha N. S., Alekseeva A. S., Asmolova L. M. Digital culture of the head of an educational institution: Methodological approaches to research. *Science for Education Today*, 2023, vol. 13, no. 4, pp. 123–147. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2304.06>
2. Shalamova L. F., Vladimirova T. N., Leskonog N. Y. Provision of comprehensive secondary schools with teaching staff holding university-level degrees: With the main focus on the regions of the Russian Federation. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 2, pp. 111–135. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.06>
3. Latuha O. A. Assessing the sustainability development of an organization. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 6, pp. 142–159. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2106.08>
4. Bravve Y. I., Shpiks T. A., Kirsch J., Pushkareva E. A., Sokolov S. V., Kiryakova I. D., Tolstova K. S., Latuha O. A. Evaluating the effectiveness of using Process Factory in the development of leadership competencies for healthcare managers. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 5, pp. 43–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2105.03>
5. Sharov A. A., Konovalov A. A. Vocational education teachers' soft-competences: Assessment methodology and correlation analysis. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 5, pp. 7–21. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2205.01>
6. Pogodaeva M. V., Chepurko Y. V. The study of teachers' emotional competence and its development during training sessions. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 2, pp. 51–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.03>
7. Barkova V. V., Semchenko A. A., Savchenkov A. V., Mamylyna N. V. Specific features of student's self-identification in the comparative context of analysing socio-cultural characteristics of the society. *Science for Education Today*, 2023, vol. 13, no. 1, pp. 48–64. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2301.03>
8. Milovanova Yu. V., Petrenko T. V. A modern approach to the definition of organizational culture. Problems of enterprise development: theory and practice: Collection of articles of the IX International Scientific and Practical Conference, Penza, April 18–19, 2022 / Under the scientific editorship of V. I. Budina. Penza: Penza State Agrarian University, 2022, pp. 113–116.
9. Smetanina M. D. On the question of the relationship between the concepts of "organizational culture" and "corporate culture". *Humanitarian paradigm*, 2018, no. 3 (6), pp. 63–69.
10. Kobozeva E. M., Kuznetsov S. M. Substantive interrelations of the concepts "corporate culture" and "organizational culture". Youth and systemic modernization of the country: collection of scientific articles of the 4th International Scientific Conference of Students and Young Scientists, Kursk, May 21–22, 2019. Volume 2. Kursk: Southwest State University, 2019, pp. 250–254.
11. Belova E. V., Belov A. A. Formation of student speech culture in the process of development of organizational culture of the university. Risks in changing social reality: the problem of forecasting and management: Materials of the international scientific and practical conference, Belgorod, November 19–20, 2015 / Responsible editor Yu. A. Zubok. Belgorod: LLC "PT", 2015, pp. 309–312.
12. Ermolov Yu. A. Subject-content relationship of definitions "organizational culture" and "corporate culture". *Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities*, 2012, no. 9 (113), pp. 78–85.

Информация об авторе

И. Д. Кирякова, аспирант, Новосибирский государственный педагогический университет, dotkiryakova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4509-2685>

Information about the author

Irina D. Kiryakova, researcher, graduate student, Novosibirsk State Pedagogical University, dotkiryakova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4509-2685>

Статья поступила в редакцию: 21.05.2023

The article was submitted: 21.05.2023

Одобрена после рецензирования: 30.06.2023

Approved after reviewing: 30.06.2023

Принята к публикации: 19.09.2023

Accepted for publication: 19.09.2023