

**Аксиологический анализ национальных ценностей
российской организационной культуры**

Лыгденова Виктория Васильевна

аспирант

Институт Философии и Права СО РАН, Новосибирск, Россия

E-mail: victoria.lygdenova@gmail.com

В современных социально-философских исследованиях актуализируется вопрос об организационной культуре в России, что связано не только с выходом российской экономики на международный уровень, но и с ее национальными особенностями. Как в психологии, так и в менеджменте при описании организационной культуры больше внимания уделяется мотивации, символике, имиджу – внешним составляющим, тогда как она, прежде всего, является *системой ценностей* любой организации, вследствие чего необходим аксиологический подход ее изучения. Систему ценностей мы определяем как *иерархически выстроенную целостную систему идеалов, создаваемую в результате коллективной оценки внутри организации*. Наиболее устойчивые из них связаны с национальной культурой. Однако в период трансформации российской организации и перехода ее к западным моделям управления произошло изменение национальных ценностей в культуре, поэтому возникла потребность их исследования в рамках социальной философии. Выявление закономерностей ценностных изменений в российской организационной культуре на современном этапе ее развития возможно путем философско-культурологического анализа и применения социологических данных.

На протяжении всей истории становления российской культуры русские философы подчеркивали такие особенности русского менталитета как: «соборность» (Бердяев, 1990; Иванов, 1994), жесткая централизация власти и смирение народа перед ней (Бердяев, 1990; Соловьев, 1992), отсутствие правовой системы управления (Бердяев, 1990), неконкурентное устройство русского общества, уравнительность (Ильин, 2001) и неофициальный стиль отношений в работе (Ильин, 1993). В связи с этим возникает вопрос о характерных чертах российской организационной культуры: насколько правомерно применять перечисленные выше особенности русского менталитета при описании системы ценностей современной российской организации? Исторически сложившаяся национальная культура проявляется в структуре и в особенностях русской модели управления. Наиболее значимые национальные ценности в организационной культуре современной России могут быть определены при помощи анализа разных типов организации (конец XX в.-начало XXI в.). Для этого берутся во внимание влияние исторических событий на формирование новых ценностей в организации.

В настоящее время коллективистские установки русской модели организации заменяются индивидуалистическими, что связано с кризисной ситуацией российской экономики в постперестроечное время, а также влиянием западных культурных установок. А.П.Прохоров замечает, что авторитарный стиль управления в организации становится более демократичным в ряде коммерческих корпораций, однако вертикальная структура управления все еще сохраняется в большинстве государственных организаций (Прохоров, 2006). По данным Е. Даниловой и М. Тарарухиной, хаотичность правовой системы российского государства и экономический кризис в постперестроечный период также приводит к росту индивидуалистических установок у сотрудников в организации (Данилова, Тарарухина, 2003). Как следствие, рост индивидуализма в системе организации повышает стремление к конкуренции среди сотрудников. Приоритет неофициальных отношений между сотрудниками внутри и вне организации – характерная черта российской организационной культуры, которая сохраняется и на сегодняшний день. Значимость неофициальных, личных отношений между людьми определяет выбор персонала при приеме на работу во многих

организациях. При создании организационной культуры руководители во многом ориентируются на западную модель организации, однако, многие черты такого стиля управления, связанные как с национальными особенностями, так и с более высоким уровнем технологий не «приживаются» на российской почве.

Устойчивость таких национальных ценностей в организационной культуре, как стремление к созданию неофициальных отношений между сотрудниками, предпочтение авторитарного стиля управления – говорят не только о специфике русской национальной культуры, но также о сохранившемся влиянии установок советского периода в культуре организаций. Однако изменение таких ценностей, как коллективизм и уравнительность, на индивидуализм и стремление к конкуренции, в свою очередь, позволяют сделать выводы о влиянии западных ценностных ориентаций и о последствиях внешних экономических условий. Таким образом, несмотря на свою устойчивость, тем не менее, национальные ценности претерпевают изменения в современной российской организационной культуре, причиной чему могут быть как влияние западной культуры управления, так и влияние исторических событий в жизни российского общества. В целом, при формировании организационной культуры в России часто недостаточно внимания уделяется ее национальным ценностям, так как большая значимость придается ее внешней репрезентации. Необходимо учитывать особенности российской системы ценностей при создании в ней системы неконфликтных взаимоотношений между людьми и благоприятной рабочей обстановки. В то же время недопонимание национальных ценностей часто приводит к кризисным ситуациям в иностранных компаниях в России.

Использованная литература

1. *Бердяев Н.А. (1990) Психология русского народа // Судьба России. – М.: Советский писатель. с.7-31.*
2. *Данилова Е., Тарарухина М. (2003) Российская производственная культура в параметрах Г.Хофштеда // Мониторинг общественного мнения, № 3 (65), с. 53-64.*
3. *Иванов Вяч. (1994) Кризис индивидуализма // Родное и вселенское. – М.: Республика, с.18-25*
4. *Ильин И. А. (2001) О вечно-женственном и вечно-мужественном в русской душе // Собр. Соч. в 10 тт. – М.: Русская книга. Т. 6. с. 165-194.*
5. *Ильин И.А. (1993) Национальная русская идея // Собр. Соч. в 10 тт. – М.: Русская книга, 2001. Т. 2. с. 423.*
6. *Прохоров А.П. (2006) Русская модель управления. – М.: Эксмо. 384 с.*
7. *Соловьев В.С. (1992) Русская идея // В сб.: Русская идея. Сост. М.А.Маслин. – М.: Республика. с. 186-204.*