

стве работников. По мнению А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс организационная культура есть отражение самой сути организации, ее истории, условий становления, особенностей социокультурной среды, в которой происходил процесс ее формирования. Термин «профессиональная культура» относится к культуре какой-либо социально-профессиональной группы.

Создание корпоративной культуры, которая бы способствовала активному включению персонала предприятия в процесс создания и внедрения инноваций, является на данный момент развития российской экономики одной из важнейших задач. Процесс формирования корпоративной культуры происходит под влиянием трех основных факторов: культурной специфики; личности руководителя; внешнего контекста, в который погружена организация.

В условиях развития нашей страны формирование корпоративной культуры, развивающей инновационную активность персонала, является весьма сложной задачей, поскольку связано с особенностями национальной культуры, которая оказывает влияние на корпоративную культуру российских предприятий.

Корпоративную культуру большинства российских предприятий отличает высокая централизованность и формализация деятельности, что не является благоприятным условием для развития творческого потенциала работников организации и не способствует созданию внутри предприятия инновационной корпоративной культуры.

Таким образом, можно сделать вывод, что для формирования внутри организации инновационной культуры необходимо внести ряд инновационных изменений в саму систему управления предприятием. Это могут быть управленческие решения, связанные:

- с изменением системы мотивации персонала в зависимости от их активности в предложении и реализации новых идей на предприятии;
- с созданием системы непрерывного обучения на предприятии;
- с открытой поддержкой руководством инновационной деятельности;
- с признанием права на ошибку при реализации инновационных проектов;
- с делегированием полномочий.

Главную роль в реализации изменений должно играть руководство организации, одной из обязанностей которого является транслирование новых корпоративных ценностей.

Бочкарев А.В., Ширшов В.Д., г. Екатеринбург

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКОГО ОФИЦЕРА

Как и многие понятия «корпоративная культура» не имеет однозначного толкования. В научной литературе имеются как очень узкие, так и широкие определения понятия различными авторами.

Если обратиться к истории понятия «корпоративная культура», то впервые данный термин употребил в прошлом веке Хельмут фон Мольтке (1800-1891 гг.) — генерал-фельдмаршал, военный теоретик и один из идеологов германского милитаризма. Именно он применил принцип организации армии по функциональному принципу, которая пошла по пути создания специализированных армейских частей и подразделений, и зародил основы «корпоративной культуры офицеров».

Часто корпоративная культура трактуется как принимаемые всеми военнослужащими философия и идеология военного управления, ценностные ориентации, верования, ожидания и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри воин-

ской части, так и за ее пределами. Корпоративная культура проявляется в отношениях между воинами внутри и вне воинской части при общении с гражданским населением

Корпоративная культура российского офицера – это культурное пространство Вооруженных Сил Российской Федерации, выражающееся в наборе ценностей, целей, правил и норм поведения и общения между офицерами, принимаемое всеми независимо от званий и должностей, и направленные на военную защиту государственных интересов.

Корпоративная культура офицера состоит из нескольких элементов:

1. Основным источником понимания корпоративной культуры является понятие «корпоративность» (corporateness) – чувство принадлежности к единой группе, в которой индивиды имеют общие взгляды и убеждения. Представители армейской среды, особенно офицеры, обладают, как правило, сильным чувством корпоративного единства, отличающим их от гражданского населения. Как правило, вооруженные силы любого государства имеют свои школы, училища, ассоциации, издания и обычаи. Есть жесткие правила, чтобы дослужиться до высших чинов, надо начать с младших офицерских званий, причем военная карьера может развиваться только в рамках военной организации. Поскольку офицеры и их семьи, как правило, живут и работают отдельно от остального населения, все их контакты, и, в том числе, дружеские связи обычно ограничены военной средой.

2. Профессионализм офицера в управлении силовыми методами воздействия. Современная военная техника чрезвычайно сложна и обладает сильнейшей разрушительной мощью. Профессиональной задачей офицеров является управление и использование такого вооружения.

3. Клиентурность. Современные вооруженные силы несут ответственность только перед своим главным "клиентом" — правительством страны, частью которой они являются. Армия финансируется государством, которое собирает для этой цели налоги, а производство вооружения осуществляется исключительно крупными промышленными корпорациями.

4. Идеология военного сознания. Классическая традиция офицеров особой ценностью признавала воинскую доблесть, и битва сама по себе считалась достойной прощания. Современное "военное сознание" определяется отношениями сотрудничества, подчинением индивидуального начала интересам воинской части и подразделения, требованиями воинского порядка и дисциплины.

5. Заметное место в формировании корпоративной культуры офицеров занимают воинские ритуалы. Ритуалами чаще всего называются обряды особо торжественного, демонстративного характера, со строго регламентированной формой их исполнения [2, с. 128-129].

Всякий ритуал представляет собой демонстрацию формы, выражает содержание комплекса ценностей, порядков, установлений в виде признания, уважения, почитания. «Ритуал – это сложное общественное явление, занимающее большое место в жизнедеятельности каждого человека, и, обладая относительной самостоятельностью, испытывает сильное воздействие политики, морали, права, философии, религии» [3, с.6].

О неразрывной связи обрядов и церемоний как основных элементов ритуалов говорит и этимология слова «ритуал», которое произошло от латинского слова «ritus» – обрядовый и «ritualis» – церемония.

В «Военной энциклопедии» дается следующее определение: «Воинский ритуал есть исторически сложившийся, узаконенный, устойчивый, традиционный, торжественный акт, отражающий определенные общественные отношения, сознание, интересы и по-

требности людей, объединяющий в определенном порядке обрядовые символические действия с целью формирования высоких морально-психологических и боевых качеств, необходимых защитнику Отечества» [1, с.35].

К наиболее характерным морально-психологическим и боевым качествам российского офицера можно отнести следующие: воинскую честь, достоинство российского воина, воинский долг, патриотизм, верность Боевому Знамени и Военно-Морскому Флагу, войсковое товарищество и коллективизм, уважение к подчиненным и командиру, гуманизм, культ дисциплины и высокого ратного мастерства.

Приобретая служебный индивидуальный и личный опыт, офицеры формируют, сохраняют и изменяют свои смысловые системы, в которых отражены их отношения к различным явлениям — миссии вооруженных сил, мотивационной политике, качеству воинской службы и т.д. Такие системы координат неочевидны и редко полностью совпадают с декларируемыми целями, однако очень часто они детерминируют поведение в большей мере, чем формальные уставные требования и правила этикета. В экстремальных ситуациях эти системы координат эффективно выполняют корпоративные цели воинской части.

Корпоративная культура офицера ориентирована на внутреннюю среду и проявляется, прежде всего, и главным образом в поведении военнослужащих. Сюда следует отнести устойчивость, эффективность и надежность внутрисистемных организационных связей; дисциплину и культуру их исполнения; динамизм и адаптивность к сложным ситуациям, общепринятый (на всех уровнях) стиль управления, основанный на строгом выполнении требований Воинских Уставов и Военной Присяге.

Корпоративная культура воинской части призвана обеспечить адаптивное поведение офицеров в служебной и боевой деятельности. Она помогает выжить, победить в вооруженной борьбе с возможным противником. Но при этом ее основой является внутренняя консолидация, взаимодействие и взаимосоординация, основанные на четком разделении компетенций, ответственности и согласовании интересов. Как культура вообще базируется на общепризнанных ценностях и общепринятых нормах (правилах) поведения, так и корпоративная культура офицеров формируется на основе признанных ценностей и принятых норм поведения именно в вооруженных силах.

Таким образом, корпоративная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом. Она позволяет в значительной мере сгладить проблему согласования индивидуальных целей с общей целью воинского коллектива, формируя общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми офицерами.

ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Военная энциклопедия /Под. Ред. К. И. Величко. СПб.: - 1912. Т. 7. - 487 с.
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка./С.И. Ожегов. - М. - 1972. - 898с.

Окунева Т.В., г. Екатеринбург

ИЗУЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: СОВРЕМЕННЫЙ КОНТЕКСТ

Организационная культура как инструмент реализации потенциала организации приобретает все большую актуальность. Связано, с одной стороны, с глобализацией бизнеса и увеличением доли иностранных рабочих; с другой стороны, исследования российских ученых показывают, что, несмотря на некоторую близость культур различных стран, специфика трудовых отношений требует от их участников максимально близко-