

РОЛЬ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Статья посвящена роли лидера в формировании организационно-управленческой культуры. Проведен анализ количества российских и зарубежных научных публикаций по категории «организационная культура», размещенных на платформах научной электронной библиотеки eLibrary, Российской государственной библиотеки и платформе Scholar.google.com. Выявлен современный концептуальный подход в иностранных научных публикациях к формированию и развитию организационной культуры. Подробно рассмотрены идеи российских ученых. Выявлен феномен политического лидерства. Акцентируется внимание на том, что от развитой управленческой культуры политического лидера зависит его успех в национальном и мировом масштабе.

Ключевые слова: лидерство, организационная культура, управленческая культура, личностные качества руководителя, политический лидер, девиантное поведение, ценностно-нормативная система.

Принято считать, что интерес к исследованию социального феномена «организационная культура» не ослабевает на протяжении многих лет. И, безусловно, данной проблематикой интересуются исследователи самых разных областей знаний, что доказывает междисциплинарность исследуемого феномена.

В рамках данной статьи хотелось бы обратить внимание на значимость роли руководителя-лидера в организации, который так или иначе заинтересован в формировании уникального социокультурного пространства организации, которое должно стать конкурентным преимуществом. Для этого автором было решено изучить публикационную активность по данной тематике.

Цель исследования — на основе анализа научных публикаций выявить роль лидера в процессе формирования организационно-управленческой культуры (*объекте исследования*).

Эмпирической базой для анализа стали статьи, книги, материалы конференций, кандидатские и докторские диссертации на русском языке, изданные с 1990-2022 гг. и размещенные на платформах научной электронной библиотеки eLibrary и Российской государственной библиотеки. Для анализа англоязычных публикаций была использована и платформа Scholar.google.com. Для удобства сравнения российских и зарубежных публикаций для анализа был взят тот же временной период, хотя необходимо отметить, что первая зарубежная публикация по заявленной тематике датируется 1963 годом. Объем генеральной совокупности при учете данных, размещенных на вышеназванных ресурсах, составил около 1 млн публикаций.

Предваряя раскрытие заявленной в цели исследования темы, *предметом* которой выступает роль лидера в формировании организационно-управленческой культуры, отметим, что смысловыми единицами при анализе научных публикаций в русскоязычных текстах выступили схожие по значению культуры, а именно: организационная, корпоративная, профессиональная, деловая и управленческая. Категории для поиска и подсчета англоязычных публикаций представляют собой перевод категорий на английский язык, однако было выявлено, что в иностранных публикациях указанные дефиниции не встречаются в подобной трактовке, а встречаются только в смысловых единицах «organizational culture» и «corporate culture».

На рисунке 1 показано количество публикаций по категории «организационная культура», представленных на сайте электронной научной библиотеки eLibrary.ru за период с 1990 по 2022 годы. Анализ публикационной активности показал следующие результаты:

- 1) рост числа публикаций начинается с 1999 года;
- 2) пик приходится на 2017 год (почти 2000 научных работ);
- 3) с 2017 года наблюдается сокращение публикуемых материалов по данной тематике, и эта тенденция сохраняется и на сегодняшний день.

На рисунке 2 представлено количество научных публикаций, посвященных проблемам организационной культуры (для сравнения — на русском и английском языках). Для наглядности количество публикаций на русском языке построено по вспомогательной оси. Пик публикаций на русском и английском языках приходится на 2017 (1972 ед.) и 2021 (118 000 ед.) годы соответственно.

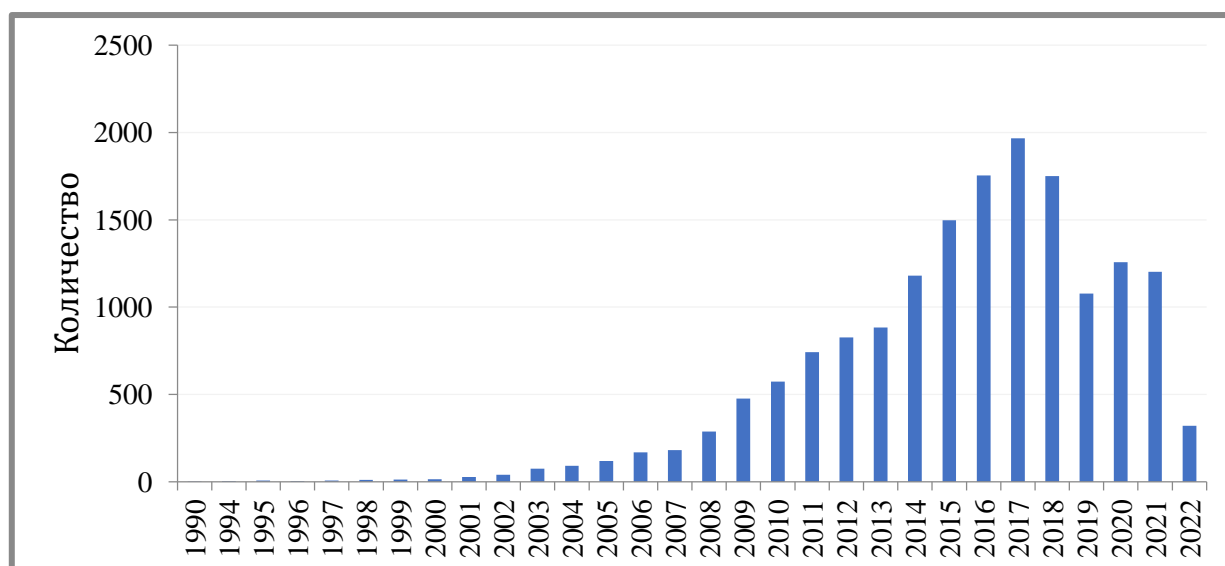


Рис. 1. Количество публикаций по категории «организационная культура», представленных на сайте eLibrary.ru с 1990 по 2022 гг.

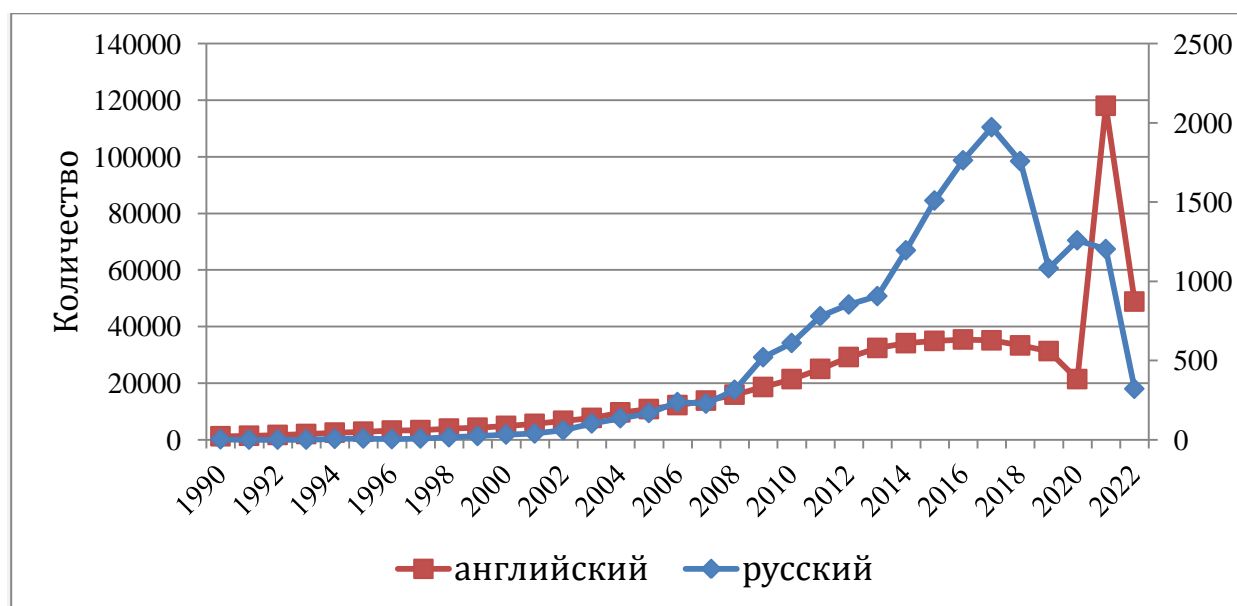


Рис. 2. Количество научных публикаций по категории «организационная культура» на русском и английском языках

Приведенные данные (см. рис. 2) указывают, что зарубежные исследователи гораздо раньше начали проявлять интерес к организационной культуре, для русскоязычных научных исследований огромное значение сыграла ситуация «железного занавеса», что тормозило доступ к материалам исследования зарубежных коллег и собственно развития экономических наук. Кроме того, только после прихода рыночной экономики стали говорить о важности управленческих аспектов трудовой деятельности.

Анализ публикационной активности свидетельствует о том, что данной проблематике посвящено достаточное количество научных работ, среди которых есть исследования, напрямую рассматривающие значимость роли руководителя-лидера для формирования уникального социокультурного пространства организации (М. Х. Рахман, Т. Дей и М. Аль-Амин, А. А. Дружинина, Е. Ратманова, М. В. Галенко, Д. М. Сафина, Г. Н. Пряхин и др.).

Современный концептуальный подход к формированию и развитию организационной культуры предусматривает рассмотрение данных процессов как управленческую деятельность, которая обусловлена миссией, стратегией и базовыми общественно значимыми ценностями, внутренними и внешними факторами воздействия, личностными качествами руководителя-лидера и требует обоснования управленческих решений путем диагностирования и оценки организационной культуры [1].

В этом случае актуализируются такие стратегические аспекты процесса формирования и развития организационной культуры, как контроль и ключевая роль руководителя-лидера. Доказано, что руководитель-лидер является тем субъективным фактором, который предопределяет неповторимость организационной культуры, которая исключает назначения случайных лиц (специальное образование, опыт управленческой деятельности в системе управления, рекомендации, личностные качества и черты характера и т.д.) [2]. Современные условия деятельности предприятий предъявляют качественно новые требования к руководителям различного уровня управления, обуславливают необходимость более высокой интенсивности их труда, умение ценить время, обладать комплексом организационных и психологических качеств и обеспечивать творческий подход к работе, то есть соответствовать требованиям инновационной организационной культуры.

Рассмотрим подробнее идеи российских ученых.

Например, М. В. Галенко, исследуя управленческую культуру отдельной личности, характеризует ее как «сложное и комплексное образование, основу которого составляют теоретические знания и технологические навыки в сфере руководства» [3]. Полностью согласны с этим утверждением и всегда подчеркиваем важность именно управленческих компетенций руководителя, которые формируются исходя из знаний и практического опыта. При этом М. В. Галенко проводит взаимосвязь лидерского потенциала личности (который можно диагностировать различным арсеналом методик) с уровнем управленческой культуры, которая формируется несмотря на опыт руководящей работы.

Д. М. Сафина, говоря о культуре организации, определяет ее как «уникальное, неповторимое явление, хрупкий инструмент в руках менеджера» [4]. Обратим внимание на то, какой тонкий смысл вкладывает автор в данное определение. А последняя его часть подчеркивает главенствующую роль лидера-руководителя в формировании уникальной организационной культуры. В работе [4] также отмечается, что сегодня особенно востребованы руководители-лидеры, которые создают клиентоориентированную культуру, так как это повышает имидж руководителя и деловую репутацию организации.

В своих исследованиях мы делаем акцент на том, что все вышеперечисленное формирует внутриорганизационный и внеорганизационный социальный капитал предприятия или фирмы (например, [5]).

А. А. Дружинина рассматривает управленческую культуру как важную характеристику лидерства, способствующую «эффективной реализации стратегических и тактических задач управленческой деятельности» [6]. Кроме того, автор утверждает, что реализация различных социальных проектов развития организации способствует и развитию управленческой культуры руководителя и его команды.

Интерес представляет концепция Е. Ратмановой, во-первых, потому, что в своей теории автор данной статьи также считает целесообразным использование термина «организационно-управленческая культура» и, во-вторых, Е. Ратманова исследует данную культуру применительно к политическому лидерству и предлагает рассматривать ее с двух сторон: как сложную нормативно-ценностную систему, существующую независимо от руководителя-лидера, и как систему лидерских качеств, сформировавшихся в процессе профессиональной деятельности по реализации важнейших стратегических задач [7]. Кроме того, она выделяет четыре уровня организационно-управленческой культуры: социальный, профессиональный, межличностный и персональный.

Согласимся, что феномен политического лидерства уникален тем, что он относится к субъекту публичной власти, и если руководители-лидеры используют свои компетенции в рамках отдельной организации, то лидеры-политики своим влиянием охватывают гораздо большее социокультурное пространство. Считаем, что от того, насколько развита управленческая культура у политического лидера, зависит его успех в национальном и мировом масштабе.

Сегодня на мировой арене происходят события, свидетелями которых мы становимся благодаря СМИ, заставляющие нас пере-

смотреть понятия «лидерство», особенно применительно к политическому сообществу. Демонстрационное лидерство — именно так можно назвать ситуацию в западных странах, когда лидеры государств демонтируют модель поведения, которая, по сути, носит девиантный характер.

Данная модель поведения искусственно выдается за нормы демократии, которые приобретают ошеломляющие масштабы. Возникает вопрос: «Как это может быть допустимо в разрезе общечеловеческих норм, ценностей и установок поведения, может приниматься обществом этих государств?». Публичный характер реализации политического лидерства дает нам возможность оценить ценностно-нормативную систему, порождающую особенности поведения некоторых глав государств.

Так, действующий президент США Джо Байден замешан в скандалах, которые раздуваются СМИ, относительно фривольного общения с дочерью в детстве. А видео с его сыном, где он в гостинице в наркотическом опьянении находится в ванной комнате абсолютно в ненадлежащем виде, уже облетело весь Интернет — и это не фэйк. В своей книге «Прекрасные дела» Байден-младший признается, что тратил огромные деньги на наркотики и алкоголь, которые заработал, занимая пост в газовой компании *Burisma*. Издание «*The Washington Post*» опубликовало отрывок этих мемуаров, которые и содержат информацию о периодах жизни сына президента США, в которые он «потерял себя», жил в дорожных гостиницах, и многие другие подробности его жизни [8].

Бывший премьер-министр Великобритании Борис Джонс благодаря СМИ прославился громкими вечеринками еще во время ограничительных мер периода пандемии [9].

Мировая история не помнит событий, когда первым лицом государства становился человек, построивший карьеру в сфере юмора и индустрии развлечений. Несмотря на номинальное наличие у президента Украины В. А. Зеленского юридического образования, весь его профессиональный путь связан со съемками в юмористических шоу и комедийных сериалах.

Именно этот случай ярко демонтирует ситуацию профессиональной культуры, которая подразумевает интеграцию людей на основании принадлежности к той или иной профессии (только возникает вопрос — какой?), а именно некоторой совокупности их знаний, умений, способов коммуникации. Их регламентация, как правило, находит отражение в профессиональных стандартах. Для общества существование подобных стандартов необходимо, поскольку

формируются общественные ожидания к определенным профессиональным сообществам, выполняющим свои задачи.

Если говорить о поведении вышеуказанных политических лидеров, то необходимо отметить, что их управленческая культура далека от идеала. Трудно представить, чтобы лидеры Российской Федерации и восточных государств могли позволить себе или членам семей подобное аморальное поведение, потому что национальная культура формирует исторически сложившуюся ценностно-нормативную систему, не способную изменяться под воздействием культуры отдельного политического лидера.

Считаем, что главой государства должен быть исключительно харизматичный лидер — это человек, который обладает особыми качествами личности, способный своим примером мотивировать окружение становиться лучше, способного вести за собой людей. Возникает вопрос: куда может повести за собой президент США, который даже не знает, куда идти самому после публичного выступления, и протягивает руку в пустоту, чтобы с кем-то поздороваться...? [10]. Только деградирующее общество выберет на пост главы государства президента, позволяющего себе подобное поведение. Считаем, что во многом сегодняшний раскол в мировом сообществе связан со столкновением национальных, политических, профессиональных, управленческих и информационных культур между Западом и Востоком.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, проведенный контент-анализ публикаций подтверждает неугасаемый интерес к феномену организационно-управленческой культуры, а теоретический анализ трудов зарубежных и отечественных исследователей доказывает определяющую роль лидера в формировании культуры организации.

Во-вторых, исходя из того, что лидер способен объединять людей вокруг себя за счет набора личностных качеств, благодаря которым он является «ориентиром» и транслятором определенной ценностно-нормативной системы, считаем, что поведенческие нормы и установки некоторых глав государств, которые можно наблюдать через СМИ, носят исключительно девиантный характер.

В-третьих, интерпретировав данное ранее автором статьи определение управленческой культуры [11], можно уточнить понятие «управленческая культура главы государства»: это совокупность профессиональных навыков и лидерских качеств первого лица государства, выражающихся в стиле управления, методах мотивации сотрудников государственного аппарата, профессиональном под-

ходе к принятию управленческих решений в интересах государства, которые направлены на интеграцию всего общества на основе единых норм, ценностей и установок, влияющих на поведение каждого гражданина.

Литература

1. Mulyadi Robin Eva N., Sendjaya S., van Dierendonck D., Liden Robert C. Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research // *The Leadership*. 2019. № 1 (30). P. 111-132. URL: doi:10.1016/j.leaqua.2018.07.004.
2. Rahman M. H., Dey T., Al-Amin M. Relationship between Organizational Strategy and Leadership Style in Performance Efficiency // *Asian Business Review*. 2019. № 9 (1). Pp. 17-22. URL: <https://doi.org/10.18034/abr.v9i1.221>.
3. Галенко М. В. *Лидерство как фактор формирования управленческой культуры: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук: 22.00.08 / М. В. Галенко. Волгоград, 2007. 26 с.*
4. Сафина Д. М. *Влияния лидера на формирование организационной культуры // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 4. С. 208-212.*
5. Колмыкова М. А. *Формирование внутриорганизационного и внеорганизационного социального капитала образовательной организации: от теории к практике // Вестник Самарского муниципального института управления. 2022. № 1. С. 108-115.*
6. Дружинина А. А. *Управленческая культура лидера в социальной сфере: зарубежные подходы // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 8 (52). С. 95-98.*
7. Ратманова Е. *Организационно-управленческая культура политического лидера: интерактивный подход // Власть. 2009. № 6. С. 24-26.*
8. СМИ: сын Байдена потратил заработанные на Украине деньги на наркотики // *Риа Новости*. 01.04.2021 г. URL: <https://ria.ru/20210401/bayden-1603731581.html?in=t>.
9. В Британии разоблачили «винные вечеринки» Джонсона // *Официальный сайт News.ru*. 15.01.2022 г. URL: https://news.ru/world/kupili-holodilnik-v-britanii-razoblachili-vinnye-vecherinki-dzhonsona/?utm_source=uxnews&utm_medium=desktop.
10. Байден вновь протянул руку в никуда // *Риа Новости*. 23.04.2022 г. URL: <https://ria.ru/20220423/ruka-1785034688.html?ysclid=l8ismxbj3v876174179>.
11. Колмыкова М. А. *Управленческая культура: многообразие теоретических подходов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, 2019. № 12. С. 75-78.*

Статья поступила в редакцию 13.06.22г.

Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой