



УДК 164.11

ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ¹

И.Ю. КЛИМОВ*Белгородский
государственный
национальный
исследовательский
университет**e-mail: milk911@yandex.ru*

Статья посвящена описанию важной роли этноконфессиональных регулятивов в корпоративной культуре. Описывая специфику и иерархию современных организационных отношений, в статье раскрывается возможность регулирования корпоративного процесса взаимодействия посредством различных функций, в числе которых – этноконфессиональные регулятивы. В статье описана проблема современного менеджмента, использование/неиспользование ресурса этноконфессиональных регулятивов.

Ключевые слова: индивидуализация, средства индивидуализации, нематериальные объекты, неимущественные права.

Ценность – важнейший регулятор поведения людей в корпоративных отношениях.² Поскольку ценности являются «общественным достоянием», то есть разделяются большим или меньшим количеством индивидов, они упорядочивают то или иное социокультурное пространство в конкретном историческом времени. В каждом обществе складывается специфическая система ценностей, которая не только изменяется вместе с его развитием, но и в свою очередь сама может регулировать и трансформировать его жизнедеятельность. Речь идет, прежде всего, о наиболее значимых ценностях, которые создаются духовной или политической элитой (идеологами), активно внедряются в массовое сознание, принимаются большинством (становятся общепринятыми). История любого народа или государства содержит примеры таких ценностей, которые в буквальном смысле задавали ритм социальной деятельности и оказывали заметное влияние на конечный результат. Классический пример, дан М.Вебером, – это роль протестантских ценностей в становлении рыночной экономики.³ Резонансную идею в современной науке высказывает и один из ведущих отечественных специалистов в области экономики и организации управления В. Радаев. Характеризуя эволюцию управленческих парадигм в XX в., он пишет: «На последнем, современном этапе, начало которого приходится на 80-е годы, стимулируется былая активная роль менеджмента с ориентацией на национальную конкурентоспособность, инновационность, предпринимательство. Возникают попытки интегрировать социальные проблемы как часть деловых»⁴. Примечательно, что, оценивая предыдущий этап (60-70-е годы), автор недвусмысленно дает понять, что важнейшей основой управленческих стратегий являются культурные (духовные, нравственные, аксиологические) факторы. «Интерес к кросс-культурным исследованиям порождается структурными сдвигами в мировой хозяйственной системе»⁵.

Как известно, ценностно-ориентированное регулирование является одним из элементов современного управления, наряду с постановкой целей, распределением обязанностей, организацией деятельности, контролем, обеспечением обратной связи. С известной долей условности можно сказать, что после этапа постановки целей последующие

¹Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства образования и науки РФ Белгородскому государственному национальному исследовательскому университету на 2012 год (номер проекта 6.1239.2011).

²Энциклопедический социологический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. М., 1995. С.871-873; Ерасов Б.С. Социальная культурология. Ч. 1. М.: Аспект Пресс, 1994. – С.122.

³Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. – С. 61-306.

⁴Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие /Под ред. В.В. Радаева. М.: Аспект Пресс. 1998. 368 с., – С. 161.

⁵Там же. – С. 169.



процессы можно считать регулированием. Исключение представляют две полярно противоположные ситуации. *Первая*: саморегулирование (самоорганизация), когда социально-производственный механизм безупречно отлажен и практически не требует управленческих вмешательств. Яркие примеры тому – деятельность коллективов полярных станций, экипажей космических станций: их участники обладают, во-первых, высочайшим профессионализмом, а во-вторых, в ходе предшествующей подготовки отработываются практически все возможные алгоритмы действий. *Вторая*: кризисная ситуация, требующая, так называемого «ручного управления», т.е. согласования каждого шага действий с управляющим «центром» (руководством). Кстати, в деятельности и полярников, и космонавтов также достаточно широко распространены подобные экстремальные ситуации.

В целом же повседневное «штатное» регулирование можно рассматривать как основной способ реализации целей управления, выбранных приоритетов и ценностей. С этой точки зрения процесс регулирования представляется на первый взгляд ценностно «несамостоятельным», поскольку аксиологию «задают» концепция и идеология управления. Однако это не совсем так, поскольку любое социальное действие, пусть даже рутинное, содержит дилемму целей и средств. Ю. А. Капрова выделила следующие факторы, влияющие на формирование ценностно-ориентированной корпоративной культуры:

- осознанность существующих ценностей;
- ответственность руководства за формирование целей;
- согласованность ценностей и целей;
- согласованность целей и средств;
- последовательность в реализации целей;
- ответственность персонала за соблюдение корпоративной этики⁶.

Корпорация (организация), как правило, является частью сложной иерархической системы, верхние эшелоны которой предлагают ей основные правила игры (так, сегодня власти настаивают не только на своевременной уплате налогов, но и на социальной ответственности бизнеса). Местное элитное сообщество, также выдвигает свои требования, с которыми приходится считаться, как и с реальным состоянием дел в коллективе (социально-демографический состав, квалификация работников) и т.д. и т.п. Наконец, нельзя забывать и о субкультурных факторах, прежде всего, *этноконфессиональных регулятивах*, которые оказывают весомое влияние на стратегию и тактику действий менеджмента. Эти темы часто анализируются в контексте корпоративной этики: лояльность персонала, сплоченность коллектива, дисциплина, частные правила корпорации и т.п.⁷ Этноконфессиональная составляющая расценивается, зачастую, как «шум», досадная помеха в достижении корпоративного единства, лояльности и т.д., то есть как малозначительный фактор по сравнению с организацией труда, стилем управления, мотивацией работника. Иногда моноконфессиональная и моноэтническая однородность трудового коллектива, напротив, представляется в качестве безусловного блага, особенно если речь идет о существовании общности в инокультурной среде. Эвристическую значимость данного подхода подтверждают и близкие по проблематике исследования. В частности, неоднократно фиксировалось, что этническая идентичность напрямую зависит от местных субкультурных особенностей: традиций, обычаев, норм⁸. Глубина и степень этнического самосознания в значительной степени зависят от целенаправленных усилий деятельности властей и общественных организаций по формированию, развитию и поддержанию местных культурных особенностей. В качестве примера можно сослаться на успешную в этом отношении культурно-просветительскую работу Белгородской области.

Впрочем, на наш взгляд, в большинстве работ основное внимание уделяется личностным характеристикам представителей тех или иных этноконфессиональных общно-

⁶Капрова Ю.А. Ценностно-ориентированный подход к формированию организационной культуры российских предприятий // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. Аспирантские тетради. – СПб., 2008. – N 37(80). – С.143.

⁷Снежко С.В., Тавокин Е.П. Неформальные отношения и лояльность персонала // Человек. – 2009. – № 4. – С.68-73.

⁸Филатова В.Ф. Магический дискурс. – Воронеж, ВГУ, 2010. – 352 с.



стей⁹ и регулятивы не рассматриваются как самостоятельный фактор управленческих отношений и оргкультуры. Для преодоления этих ограничений целесообразно обратиться к методу системной диагностики ситуаций, то есть осуществлять постоянный мониторинг ситуации. Этим должны заниматься местные власти, национальные общины и общественные организации, поскольку очевидно, что у отдельных организаций нет достаточных человеческих, финансовых и научно-организационных ресурсов; результат не может быть объективным и в ходе эпизодических опросов; требуется разработка и реализация комплексных научно-исследовательских программ всероссийского, регионального и межрегионального характера.¹⁰

Современные научные исследования свидетельствуют о том, что при определенных условиях этноконфессиональные регулятивы, как и многие механизмы, регулятивные правила могут стать инструментом манипулирования, дезориентации человека, постановки ложных целей¹¹.

Для понимания содержания и механизмов манипулятивных воздействий представляется целесообразным обратиться к концепции инфологем (информационных мифологем), которую в свое время разработал новосибирский социолог В.З. Коган¹².

Инфологема – это ложная, искаженная или неполная информация, представляющая реальные события артефактами, идеологическими мифами, политическими пропагандистскими измышлениями. Инфологемы возникают как результат сознательных, целенаправленных манипулятивных воздействий или, что значительно реже – неосознаваемых заблуждений. Инфологемы способны к расширенному самовоспроизводству, самоумножению и складыванию в системы. Они формируют картины мира в индивидуальном, групповом и массовом сознании, устойчивые стереотипы индивидуального и социального поведения, ценностные установки и ориентации будущих поколений.

В.З. Коган предложил следующую классификацию инфологем:

1. Аргументирующие.
2. Комментирующие.
3. Провозглашающие.
4. Отвлекающие.
5. Скрывающие.
6. Ложноориентирующие (ориентирующие не в тех направлениях).
7. Дезориентирующие (подменяющие ориентиры).

Как представляется, каналами позитивного воздействия и предотвращения (профилактики) негативных эксцессов в корпоративных отношениях должны стать: четкое провозглашение, аргументирование и комментирование в профессиональном кодексе организации приоритета общечеловеческих ценностей и их корреляции с этноконфессиональными; активная пропаганда положений кодекса среди сотрудников; тесное взаимодействие с местными властями в рамках проводимой ими национальной и миграционной политики.

Современные социологии предлагают еще один подход, связанный с разведением понятий манипулирование (использование) человека и модификация. Последнее предполагает «целенаправленное изменение сознания, ориентированное на заранее сформулированные социальные нормы, имеющие однозначно позитивный или легитимный характер. ... Она (модификация) неразрывна с рационализацией воздействия».¹³ Эксперты под рационализацией понимают: развитие понятийного мышления; формирование навыков критической оценки и самооценки; наличие ясного представления о собственных целях и целях других; склонность к альтернативному мышлению.¹⁴

⁹ Четырчинская О. С. Межконфессиональные различия в сфере бизнеса // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 79 – 85.

¹⁰ Подр.: Бабинцев В.П., Бабинцев В. П., Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Этнический экстремизм в молодежной среде: диагностика и перспективы преодоления // Мир России. – №1. – 2011. – С.85.

¹¹ Подр.: Бабинцев В.П. и др. Указ.статья; Мукомель В.И. Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // Мир России. – 2011. – №1. – С.34-50.

¹² Коган В.З. Качество информации и мир инфологем // Проблемы инфовзаимодействия.- Новосибирск, 1993.

¹³ Бабинцев и др. – С.84.

¹⁴ Там же. – С.84



Таким образом, в деятельности организаций и корпораций должны сочетаться объективные закономерности и имплицитные процессы, рациональные приемы и умение управлять иррациональными (мифологическими) элементами, учитывая которые можно сделать управление более гибким и жизнеспособным. Кроме того, процесс формирования и использования регулятивов включает в себя систему организационных, воспитательных, этических, духовно-религиозных принципов, определяемую взаимоотношениями между руководителем и подчиненными, возникающую в организационных и корпоративных взаимоотношениях. Руководитель должен помнить о специфике этноконфессиональных установок, разбираться в кадровом потенциале сотрудников, понимать: имеет ли он дело с моноэтническим или полиэтническим (конфессиональным) коллективом, каковы религиозные предпочтения и настроения коллектива, как строить отношения между людьми в религиозно-праздничные дни и т.д. Он также должен обладать искусством межнационального общения.

Управленческая детальность должна обретать акмеологический (акмеология рассматривает человека как целостный феномен с макро-характеристиками индивида, личности, субъекта деятельности и культуры) характер; необходимо учитывать этнические и конфессиональные факторы в процессе познания и анализа межличностных отношений. Применение воспитательных средств в анализе многократно возрастает в данной теме. Таким образом, очевидно, что ценностное регулирование корпоративной культуры исходит из человека как высшей цели и ценности, а также опирается на оценочно ориентированную идеологию корпорации. Следует понять, что такие ценности как этническая и религиозная идентичность даны человеку как высшие и должные начала; их невозможно игнорировать или подавлять. Как указывал Вебер, человеческое поведение становится осознанным действием лишь тогда, когда индивиды связывают с ним субъективные смыслы, которые становятся осмысленными лишь тогда, когда соотносятся с ценностями, имеющими и субъективное, и универсальное значение.

Любой коллектив – это сложная и постоянно динамично развивающаяся система. Этноконфессиональные регулятивы могут стать основой воспитательной системы в коллективе, то есть обеспечить внутреннее интегрированное единство содержания детальности, организационных и корпоративных отношений, приемов межкультурной коммуникации, принятых в коллективе. Воспитание можно представить как процессуальную систему, социальную по большей мере, она должна быть коллективно-интегрирована. Регулятивы, как воспитательный принцип представляют собой систему норм, правил, принципов, которые следует и необходимо внедрить в жизнь коллектива. Регулятивы направлены на формирование разумных, позитивных межнациональных (неконфессиональных) отношений не только с точки зрения должного, но и как морально-религиозных принципов, характерных для доминантной группы членов коллектива (прежде всего, для руководителей). Регулятивы формируют культуру межличностных отношений, разумные межнациональные ориентации личности, которые наиболее коррелируют со спецификой корпоративных отношений, за которыми стоят традиции и социальный опыт. Корпоративные структуры поддерживают и формируют специфическое культурное пространство, которое помогает укреплять и развивать профессиональное сообщество.

Список литературы

1. Бабинцев В. П., Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Этнический экстремизм в молодежной среде: диагностика и перспективы преодоления // Мир России. – №1.-2011, – С.85.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
3. Капрова Ю.А. Ценностно-ориентированный подход к формированию организационной культуры российских предприятий// Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И.Герцена. Аспирантские тетради. – СПб., 2008. – N 37(80).
4. Коган В.З. Качество информации и мир инфологем // Проблемы инфовзаимодействия.- Новосибирск, 1993.
5. Мукомель В.И. Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // Мир России. – 2011. – №1. –С.34-50.



6. Снежко С.В., Тавокин Е.П. Неформальные отношения и лояльность персонала // Человек. – 2009. – № 4. – С.68-73.
7. Филатова В.Ф. Магический дискурс. – Воронеж, ВГУ, 2010. – 352с.
8. Четырчинская О. С. Межконфессиональные различия в сфере бизнеса. // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 79 – 85.
9. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. Пособие/Под ред. В.В. Радаева. М.: Аспект Пресс. 1998. 368 с.
10. Энциклопедический социологический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. М., 1995. С.871-873; Ерасов Б.С. Социальная культурология. Ч. 1. М.: Аспект Пресс, 1994.

VALUE-CONCERNED REGULATION OF ETHNOCONFESSIONAL RELATIONS IN THE CORPORATIVE CULTURE

I.Y. KLIMOV

*Belgorod National
Research University*

e-mail: milk911@yandex.ru

The article is devoted to the important role of ethnoconfessional's regulators in corporate culture. The paper discusses possible management of corporate process including ethnoconfessional accessory of staff. The article describes the problem of modern management, the use / non-use of ethnoconfessional regulators.

Key words: subject of the Federation, autonomous district, administrative and territorial unit with special legal status, municipal territory.