

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2024, Том 16, № 3 / 2024, Vol. 16, Iss. 3 <https://esj.today/issue-3-2024.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/65ECVN324.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Митенков, А. В. «Культура взаимного уважения и доверия»: понятие, роль и значение при трансформации системы управления организацией (часть 1) / А. В. Митенков // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № 3. — URL: <https://esj.today/PDF/65ECVN324.pdf>

For citation:

Mitenkov A.V. The concept of «mutual respect» and «trust» and their importance in the management of an industrial enterprise (part 1). *The Eurasian Scientific Journal*. 2024;16(3): 65ECVN324. Available at: <https://esj.today/PDF/65ECVN324.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 331.1

Митенков Алексей Владимирович

ПАО «Криогенмаш», Балашиха, Россия

Директор по цифровой трансформации

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», Москва, Россия

Институт экономики и управления промышленными предприятиями

Директор

Кандидат философских наук

E-mail: amit-77@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3146-621X>

РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=385126

**«Культура взаимного уважения и доверия»:
понятие, роль и значение при трансформации системы
управления организацией (часть 1)**

Аннотация. Исследование представлено в двух частях, что объясняется масштабностью и нетривиальностью самой темы, как с точки зрения теоретических подходов, так и с точки зрения реализуемой в управленческой мысли и практике России новой системы менеджмента промышленных предприятий. В первой части исследования автором рассматриваются различные научные подходы к категории «культура» в процессе управления организацией в условиях постоянных изменений. Исследование начинается с определения исторических корней и эволюции роли «культуры» в менеджменте как науке и практике управления, акцентируя внимание на переходе от классических теорий к постнеклассическим подходам, определяющим культуру как социокод системы, который формирует артефакты поведения в организационной среде. Анализируя категорию «культура» в контексте кибернетического знания, автор делает акцент на сложности и многоуровневости современных организационных структур, требующих новых подходов к управлению, включая системно-динамические методы с обратной связью. Итогом становится синтез методологии трансформации культуры организации в процессе трансформации системы управления. В заключении автор подводит итоги анализа, обозначая ключевые тренды и вызовы, стоящие перед современным менеджментом и системами управления. Исследование предлагает комплексный взгляд на трансформацию управленческих практик через призму категории «культура организации», подчеркивая значимость междисциплинарного подхода в изучении и применении управленческих инноваций. Вторая часть исследования посвящена анализу понятий «взаимное уважение» и «доверие» для последующего синтеза категории организационного развития «культура взаимного уважения и доверия» и ее роли и значению в менеджменте организации.

Ключевые слова: теория менеджмента; корпоративная культура; взаимное уважение; доверие; трансформация системы управления; организационное поведение; социально-психологические аспекты управления; лидерство в организации; организационная культура; управление изменениями; организационное развитие

Введение

Противоречивые социально-экономические условия и нарастающий геополитический кризис обуславливают актуальность исследований, посвященных вопросам развития подходов к трансформации системы управления в бизнесе. В текущих реалиях перед компаниями разворачиваются системные проблемы, разрешение которых попросту невозможно без понимания высших ценностей управления — определения онтологических смыслов для индивидуума в реальности мирового хаоса. Эффективное и устойчивое управление организацией становится достижимым только при развитой корпоративной культуре и проактивной роли человека в ней. Учитывая разворачивающиеся на протяжении последних нескольких лет трансформационные тенденции, направленные на становление иного типа управления, основанного на ценностях равного человеческого взаимодействия и построения эффективных партнерских взаимоотношений между компанией и каждым сотрудником, на согласовании личных целей с целями бизнеса и всего общества, исследование ценностных понятий «взаимное уважение» и «доверие», а также «культура» становится еще более востребованным.

Актуальность исследования понятий «взаимное уважение», «доверие» и «культура взаимного уважения и доверия», и их роль в структуре управления современным промышленным предприятием обусловлена и тем, что «взаимное уважение» и «доверие» становятся не только фундаментальными ценностями менеджмента, но и определяют степень успешности управления, долгосрочность эффектов для бизнеса при принятии коллективных решений. Только выстраивая систему взаимоотношений внутри коллектива (от уровня «бригады» до уровня «совета директоров»), руководствуясь высшими принципами и человеческими ценностями, нормами взаимного уважения, основываясь на доверии человека к человеку, организация способна преодолевать самые сложные кризисы и трансформации.

Вместе с тем, сегодня недостаточно исследованными остаются механизмы и особенности построения управления в векторе «культуры взаимного уважения и доверия», что связано с разносторонностью подходов к трактовке данных понятий.

Учитывая вышеизложенное, возникает противоречие между необходимостью выстраивать эффективные системы управления, основанные на культуре взаимного уважения и доверия, и отсутствием четкого понимания содержания данных понятий как по отдельности, так и в неразрывной связи.

Объектом исследования являются организации промышленного сектора народного хозяйства. Предметом исследования — социально-экономические отношения, возникающие в системе управления организацией.

Цель исследования — провести анализ в научном континууме понятий «взаимное уважение», «доверие» и «культура» в источниках и определить их роль и значение в контексте системы управления промышленным предприятием и при ее трансформации.

Поставлены следующие задачи:

1. Определить современные тенденции в управлении отечественными предприятиями, с ориентиром на человекоцентричность, роль «культуры».

2. Выделить научные взгляды на содержание понятий «культура» отечественных и зарубежных исследованиях, описать черты и характерные особенности определений.
3. Вывести и обосновать понятие «культуры» в контексте постнеклассической и кибернетической науки.
4. Концептуально сформулировать подходы к трансформации «культуры» в системе управления организацией и при ее трансформации.

Методология исследования

Теоретико-методологическим базисом настоящего исследования послужили труды отечественных и зарубежных авторов, посвященные вопросам менеджмента, развития корпоративной культуры на основе взаимного уважения и доверия, исследования отечественной школы постнеклассической науки в части понятия «культура». В работе мы опираемся преимущественно на методы библиографического описания, анализа, синтеза, сравнения, что позволяет выделить общие черты, особенности и взаимосвязи между понятиями «взаимное уважение» и «доверие» и «культура», а также эффективностью системы управления в организации.

Практическая ценность исследования заключается в систематизации авторской концепции и методики трансформации системы управления промышленными предприятиями в части построения «культуры взаимного уважения и доверия», прошедшей апробацию на отечественных и зарубежных предприятиях. Представленное исследование является элементом более широкого исследования в области разработки концепции и методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями, проводимой автором в рамках научно-квалификационной работы на тему «Разработка и реализация концепции и методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений».

Результаты и их обсуждение

Применительно к исследованиям в области управления организацией научная мысль развивалась поэтапно. Исследованная К. Марксом концепция развития общества и народного хозяйства определила материальное производство как первоначало в процессе организации, управления и человеческим капиталом. Духовные и социально-экономические отношения, составляющие ядро человека — вторичны по отношению к процессу материального воспроизводства, как надстройка, определяемая базисом [1].

Новое осознание концепции архитектуры общества и социально-экономических отношений был дан В. Зомбартом и М. Вебером. В соответствии с неокантианской традицией роль первичное внимание они уделяли духовным предпосылкам становления капитализма: роль капиталистической личности, анализ протестантской этики, понимание рациональности в контексте исторических процессов и т. п. [2].

Последние десятилетия отмечены всплеском научного интереса к исследованию связи культурных аспектов и экономических показателей. В частности, модельные исследования Р. Ингельхарта [3], Г. Хофштеде [4], Ш. Шварца [5]. Прорывным в области понимания роли культуры для экономических показателей стало исследование двух французских ученых-экономистов Я. Алгана и П. Каю, которые показали, каков чистый эффект культуры в

области экономики: доверие есть самый сильный фактор, который работает на уровень валового продукта на душу населения [6].

Активная научная дискуссия ведется и в России в рамках школы институциональных исследований [7–9].

Обширные научные исследования и школы подтверждают связь между общественными и индивидуальными культурными ценностями как социумов, так и индивидуумов, и социально-экономическим развитием, а также производительностью системы управления.

Понятие «культура»

Научные исследования XX века во многом были посвящены исследованию субъекта и его связей с объективным миром. Итог привел к выводу, что индивидуум не только «винтик» в динамической системе социальных и общественно-экономических связей, он — активное, деятельное существо (иными словами актер), и только благодаря его «активности-деятельности» воспроизводится и изменяется общество, в том числе и народное хозяйство, как целостный организм [10]. *Опираясь на метод дедукиции, можно сделать вывод, что субъект имеет активное начало и в организации, и в системе ее управления.*

Управление как наука изучает экономическую подсистему общественной жизни в прямой взаимосвязи с социальной подсистемой. Понятие «культура» в конце XX века и его связь с экономикой и управлением постепенно приобрело определение сложной организованной системы, формирующей человеческую жизнедеятельность, включая систему управления организацией, без которого невозможно построение актуальной научной картины менеджмента.

Обратимся к учению академика В.С. Степина, который сформулировал деятельностно-семиотическую теорию культуры.

Культура, по Степину, система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой жизнедеятельности (деятельности, поведения и общения), обеспечивающих воспроизводство и изменение социальной жизни во всех ее основных проявлениях [10]. Эти программы представлены в культуре *многообразием знаний, норм, навыков, идеалов, образцов деятельности и поведения, идей, гипотез, верований, целей, ценностных ориентаций и т. д.* Они образуют исторически *накапливаемый социальный опыт*. Культура — аналог хранилища (архива) такого опыта, в ней отмирают одни и зарождаются другие программы человеческой активности, которые, воплощаясь в реальную жизнь, порождают реальные изменения [10].

В контексте исследования управления организацией культура характеризуется важным свойством — *«человекоцентричностью»*, ставя в *центр* системы *«человека и его развитие»*. Определение Степина изначально связывает бытие и развитие культуры с жизнедеятельностью социума (а значит и управления, и системы управления), его воспроизводством и развитием через понятие *«программирования»* как целостности. С биологической точки зрения современный человек, по сравнению с древним, имеет принципиально иной *социальный вид*, благодаря развитию *искусственно* создаваемой им предметной среды, что позволяет занять более широкую культурную нишу [10].

Два взаимосвязанных компонента — биологическое тело и социальный вид — человека создают сложное и противоречивое *целое* в результате эволюции. Биологическая — является продуктом естественной эволюции биосферы, а социальный вид — развивается как *искусственно сконструированный деятельностью* человека. Эта «вторая природа» формируется в процессе хозяйственно-производственной деятельности сотрудников [10].

Генокод — закрепляет и передает от поколения к поколению биологические программы, а *социокод*, по Степину, фиксирует и транслирует массив социального опыта от человека к человеку. *Социокоды — это программы, представленные многообразием знаний, предписаний, норм, навыков, идеалов, образцов деятельности и поведения, идей, верований, целей и ценностных ориентаций.* В своей совокупности и исторической динамике они образуют накапливаемый и постоянно развивающийся социальный опыт. *Культура* хранит, транслирует этот опыт (передает его от поколения к поколению). В этой функции она выступает как традиция, как социальная память. Культура способна также *генерировать* новые программы деятельности, поведения и общения людей, и часто задолго до того, как они внедряются в ткань социальной жизни, порождая социальные изменения [10].

Для закрепления и сохранения возникающих надбиологических программ человеческой жизнедеятельности существуют знаковые выражения, которые мы будем называть «артефактами культуры».

Артефакты культуры (социокод) в организации включают в себя два компонента:

- Знаки.
- Поведение.

В рамках семиотики¹, науки о знаках, в роли знаковых образований рассматриваются различные природные и социальные явления, способные выполнять функцию обозначения и закрепления конкретного содержания — смыслов и значений, передаваемых в процессе коммуникации. Процессы хранения и передачи культурных программ связаны с использованием разнообразных знаков и методов кодирования социального опыта.

Знак представляет собой базовое понятие в области семиотики. В широком контексте знак рассматривается как материальный объект, который при определенных условиях ассоциируется с определенным «значением», которое может быть связано с реальными или вымышленными объектами, явлениями, процессами, фантастическими или сказочными существами, абстрактными понятиями. Знак является минимальной единицей языковой информации. Совокупность знаков формирует знаковую систему, или язык. Значение знака формируется в контексте коммуникации и придается ему тем, кто интерпретирует знак. Любой объект реальности, или даже отсутствие объекта, такое как молчание, может выступать в качестве знака. Один и тот же объект может быть интерпретирован как различные знаки или комбинации знаков в зависимости от контекста и кода² [12]. Например, мастер участка на заводе, демонстрирующий ученику определенные приемы работы на станке, представляет собой специфическую семиотическую систему, которая передает программы поведения, общения и деятельности. Знаки в таком контексте функционируют как носители образцов и норм, по которым другие индивиды моделируют свое поведение и деятельность.

Поведение — это совокупность актов действий, но только тех, которые может наблюдать постороннее окружение. Поведение — это внешняя сторона совокупности произведенных актов, то есть поведение — лишь видимая форма проявления деятельности. *Поведение — это непосредственно наблюдаемая деятельность*³ [13].

¹ Согласно Ю.М. Лотману, под семиотикой следует понимать науку о коммуникативных системах и знаках, используемых в процессе общения [11].

² Предмет семиотики и ее понятия. Значения и функции коммуникативных знаков. — URL: <https://poisk-ru.ru/s38264t7.html> (дата обращения 12.03.2024).

³ Отличие ПОВЕДЕНИЯ от ДЕЯТЕЛЬНОСТИ // Difference Between Энциклопедия отличий. — URL: https://thedb.ru/catalog/Psihologija/Otlichie_POVEDENIYA_ot_DEYATELNOSTI/ (дата обращения 10.03.2024).

Культурные универсалии — еще одно ключевое понятие теории академика В.С. Степина. Если культура — самоорганизующаяся историческая система, то она не может состоять из равноценных элементов. Какие-то из них должны быть более важными, ключевыми, «отбирающими» и «выстраивающими» программу «культуры». В системе универсалий культуры выражены **наиболее общие представления об основных компонентах и сторонах человеческой жизнедеятельности: о месте человека в мире, о социальных отношениях, духовной жизни и ценностях человеческого мира, о природе и организации ее объектов и т. п.** Они выступают в качестве своего рода **глубинных программ** социальной жизни, которые предопределяют сцепление, воспроизводство и вариации всего многообразия более конкретных программ поведения, общения и деятельности, характерных для определенного типа социальной организации [10].

Универсалии культуры — форма сохранения и передачи ценностей, традиций, обычаев, артефактов поведения, что способствует формированию общественного сознания и укреплению социокультурной идентичности. Для человека, сформированного соответствующей культурой, смыслы ее универсалий чаще всего выступают как нечто само собой разумеющееся, как презумпции, в соответствии с которыми он строит свою деятельность и которые он обычно не осознает в качестве глубинных оснований своего миропонимания и мироощущения.

Универсалии культуры реализуются и разворачиваются не только в формах понятийно-мыслительного постижения объектов, но и в других формах духовного и практического освоения человеком мира.

Во всех этих функциях смыслы универсалий культуры должны быть усвоены индивидом, стать внутренней канвой его индивидуального понимания мира, его поступков и действий. На этом уровне смыслы универсалий культуры конкретизируются с учетом групповых и индивидуальных ценностей. Причем даже в устойчивых состояниях социальной жизни универсалии культуры могут допускать очень широкий спектр конкретизации дополняться ценностями противоположных по интересам социальных групп и не утрачивать при этом своих основных смыслов [10].

В универсалиях можно выделить три слоя смыслов.

Таблица 1

Слой универсалий культуры по Степину

Слой	Наименование слоя универсалий	Определение
1	Всеобщее	Отличает человека от животного мира, что выступает своеобразным инвариантом различных культур и образует глубинные структуры любого человеческого сознания
2	Специфичное	Выражает особенности способов общения и деятельности людей, хранения и передачи социального опыта, особенности принятой шкалы ценностей культуры исторически определенного типа общества. Именно этот слой смыслов характеризует национальные и этнические особенности каждой культуры, свойственное ей понимание пространства и времени, добра и зла, жизни и смерти, отношение к природе, труду, личности и т. д. Это определяет специфику различных культур
3	Групповое	Всегда конкретизируется в огромном многообразии групповых мировосприятий и миропереживаний

Составлено автором на основе [10]

Наряду с этим нам представляется необходимым ввести **четвертый слой** — «**индивидуальное**»: то, что присуще индивидууму в узком понимании, его персональная универсалия, определяющая его культурную установку. Она зачастую формируется его семьей, самыми близкими ему людьми. В организации индивидуальные универсалии, особенно у

молодых людей, могут определяться на уровне небольшого круга его рабочего взаимодействия, например, в бригаде индивидуальная универсалия работника может определиться бригадиром, предположим, «в нашей бригаде не курят» однозначно транслируется на поведенческие установки всех членов бригады.

Большинство ученых-экономистов трактуют экономические отношения как социально-общественные отношения между субъектами. Следовательно, управлять экономическими отношениями — это значит воздействовать на отношения между людьми. **Идея программирующей функции «культуры» и «универсалий культуры» Степина по-новому ставит проблему управленческой и экономической деятельности, формируя модели допустимого, недопустимого и требуемого поведения субъектов в процессе управления хозяйственной деятельностью.**

Реальное **наблюдаемое поведение индивидуума, назовем его артефакт поведения**⁴, в организации и рабочей среде. Математически это может быть записано через функцию: **артефакт поведения** = f((Всеобщее, специфичное, групповое, индивидуальное) × (физическое или психическое действие)).

Для организации и ее системы управления важным является именно **реально наблюдаемое поведение**, которое сотрудники демонстрируют на рабочих местах ежедневно. Недостаточно иметь универсалию только в ментальности, для системы управления важно реальное «действие», причем мы определяем такое действие как объективно наблюдаемое и повторяемое, поэтому вводим понятие «артефакт поведения»: его может объективно видеть каждый.

Если при построении модели трансформации системы управления организацией не учитывать особенности культуры, это может привести к недостижению поставленных целей и задач. Важно понять, каким образом влиять на артефакт поведения человека, ибо задача построения системы управления — построить требуемую и отвечающую вызову времени «модель артефактов поведения» (или «программу артефактов поведения»), которая демонстрируется субъектами системы, исходя из требуемых целей управления.

Мыследеятельностный подход к компонентам «культуры» в контексте системы управления организацией

Индивидуальное развитие человека происходит благодаря усвоению транслируемого в культуре социального опыта. Программы артефактов поведения и знаков, закрепленные в различных социокодах, сложившиеся в историческом развитии той или иной культуры, не исключая и культуру организации, накладываются на генетические программы человека-сотрудника. **Состыковка этих программ происходит в процессе социализации, обучения и воспитания.** Для одних сотрудников этот процесс протекает относительно безболезненно, у других он вызывает серьезные сопротивления. **Сложно организованная система программ артефактов поведения и знаков, закрепленных в различных социокодах, составляет «тело» культуры. В организациях это и есть «корпоративная культура» [10].**

Для того, чтобы некоторая **деятельность** воспроизводилась, необходим определенный способ взаимодействия ее компонентов (субъекта, средств и преобразуемого объекта), представим на рисунке 1.

⁴ Поведение — совокупность внешне наблюдаемых проявлений активности человека, направленной на установление и поддержание жизненно необходимых связей индивида со средой. Артефакт — предмет (объект), являющийся продуктом человеческого труда (в отличие от природных предметов). URL: <https://old.bigenc.ru/philosophy/text/3147357?ysclid=lqzif33nfa794557412> (дата обращения 24.02.2024).

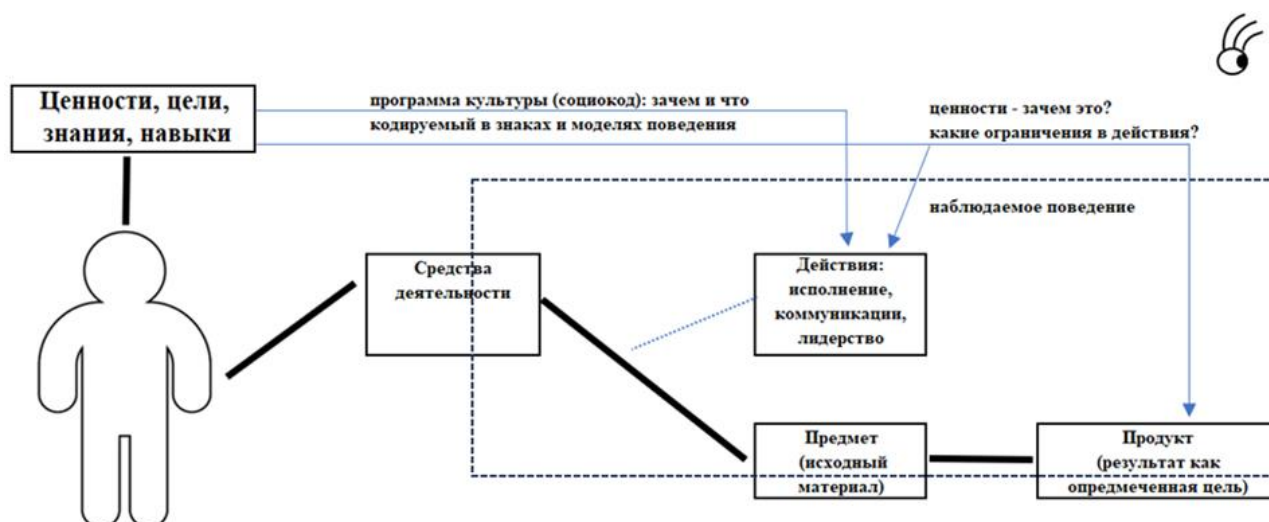


Рисунок 1. Акт деятельности субъекта и роль культуры (составлено автором с использованием [12])

Согласно мыследеятельностному подходу действие субъекта рассматривается как некоторая *программа, реализующаяся в целесообразных действиях субъекта и определяющая внутреннюю организацию того или иного акта деятельности, равно как и сцепления этих актов в непрерывный процесс производства определенных продуктов (фрагментов материальной среды, социальных общностей, знаний, навыков и умений людей и пр.)* [12].

То есть индивидум руководствуется *ценностями и целями* при реализации актов деятельности, причем это внутреннее осознанное содержание этих понятий для него самого. *Значит, задача управленца — оказать влияние на внутреннее понимание и осознание программ ценностей и целей хозяйственных отношений субъекта-сотрудника для достижения и устойчивого воспроизводства целей организации.*

Важно понять структуру этих хозяйственных отношений в контексте социокода субъекта, в части его поведения в системе управления организацией.

Рассмотрим кибернетический контур Винера [14]. Связи, которые образуются в нем в ходе разнообразных активностей в системе управления организацией, можно разделить следующим образом: связи относительно исполнения (действия), связи относительно коммуникаций (общения), связи относительно «запуска изменений» («инициации изменений»), будем именовать их «лидерством». Данные связи порождают активности-действия субъектов управления в организации, которые и обозначим как «программы артефактов поведения» в системе управления организацией (рис. 2), а именно:

- Артефакты поведения относительно отношений «исполнения».
- Артефакты поведения относительно отношений «коммуникаций».
- Артефакты поведения относительно отношений «лидерства».

Поскольку контур Винера является универсальным для систем управления, дедуктивно можем сформулировать, что он также является универсальным и конечным для систем управления организацией.

Поэтому и набор связей-отношений активности субъектов организации с привязкой к артефактам — конечен и универсален.

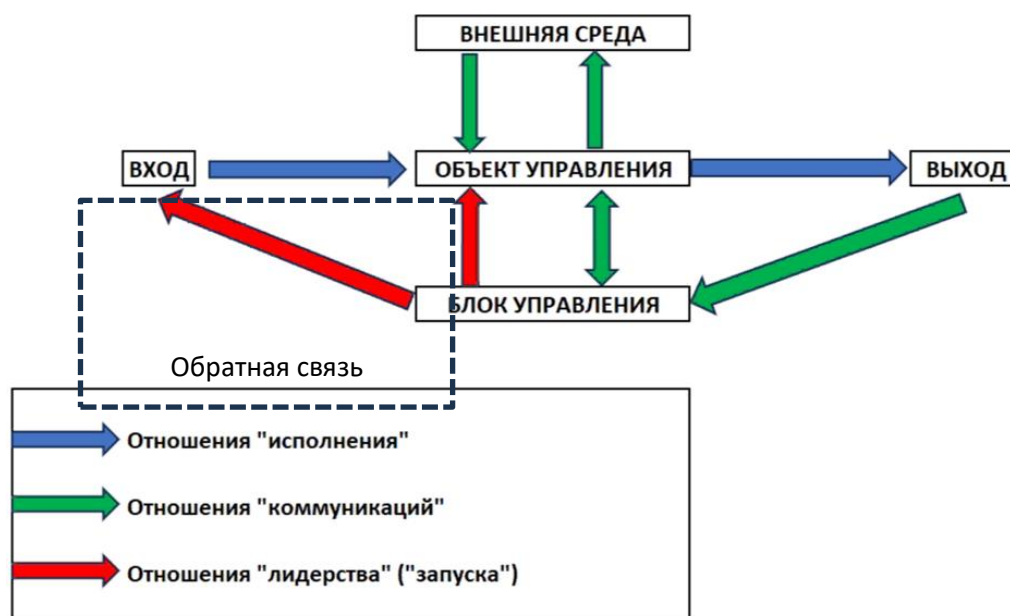


Рисунок 2. Кибернетический контур Винера и связи отношений субъектов в системе управления (составлено автором)

Совокупность устойчивых «программ артефактов поведения субъектов» относительно отношений в системе управления организацией, используя метод аналогии и опираясь на деятельностно-семиотическую теорию культуры, будем именовать «культурой» («корпоративной культурой» или «культурой организации»), состоящей из следующих компонентов, а именно:

«Культура исполнения»: определяет поведенческие программы индивидуумов сформированные и реализующиеся относительно классических функций системы управления организации: планирования, организации, мотивации, контроля. «Культуру исполнения», в свою очередь, декомпозируем на все возможные управленческие отношения исполнения:

- **культура проектного управления** (определяет сформированные и реализующиеся поведенческие программы индивидуумов относительно управления проектами в организации);
- **культура процессного управления** (определяет сформированные и реализующиеся поведенческие программы индивидуумов относительно управления процессами в организации);
- **культура управления измеримостью** (определяет сформированные и реализующиеся поведенческие программы индивидуумов относительно измерения результатов, динамики и отклонения любых действий в организации);

«Культура коммуникаций»: определяет поведенческие программы индивидуумов сформированные и реализующиеся относительно коммуникаций.

«Культура лидерства»: определяет поведенческие программы индивидуумов сформированные и реализующиеся относительно инициации изменений в системе управления, отношений между лидером и группой, при которых лидер оказывает на участников группы влияние с целью движения всей группы в нужном направлении, когда среда неопределенна или сопротивляется.

По Степину, именно «поведенческие программы» (будем их именовать «модели поведения») имеют в жизни общества примерно такую же роль, что и обмен веществ в организме [10]. И подобно тому, как обмен веществ регулируется биологическими процессами, так и модели поведения в *культуре исполнения, коммуникаций и лидерства* регулируются особыми программами. Но эти программы имеют не биологическую, а *социальную природу*, возникают и меняются в процессе развития общества и организации. *Воспроизводство этих видов в системе управления организацией предполагает усвоение сотрудниками определенных способов исполнения, коммуникаций и лидерства, которые от них требуются.* Такие способы могут быть интерпретированы в качестве *поведенческих программ*, усваиваемых людьми и во многом определяющих канву их поступков в различных ситуациях социально-общественной жизни.

Очевидно, что носителем программы человеческой жизнедеятельности является сам человек-индивидуум. Психический мир личности формируется как результат сложного взаимодействия надбиологических (социокультурных) и биологических (генетических) программ жизнедеятельности. Различные типы социокодов активно влияют на развитие определенных функций и феноменов психики, генетически заложенных в возможностях человеческого мозга. Об этом свидетельствуют исследования функций правого и левого полушарий головного мозга и их развития под влиянием знаковых систем [13].

В схеме акта деятельности согласно мыследеятельностному подходу, согласно рисунку 2, такая программа представлена на «табло сознания» субъекта деятельности — сотрудника организации. Цель — это идеальный образ будущего результата деятельности. Цель отвечает на вопрос: «Что?» (что должно быть получено в качестве продукта деятельности). *Что же касается ценности, то она отвечает на вопрос: «Для чего?» (для чего мы затеяли ту ли иную акцию, какие потребности она призвана удовлетворить, что ее оправдывает).* *Ценности и цели всегда взаимосвязаны, но ценность определяет «дерево целей»* [14].

Исходя из этого сформулируем, что в культуре организации (знаки и артефакты наблюдаемого поведения) формируется первичная матрица, через которую индивидуум «просеивает» все поведение — это есть *ценности*, согласно рисунку 3.

При усвоении исторически накопленного культурного опыта, закрепленного в различных *социокодах* (знаках и поведении), осуществляется их перекодировка *в состояния сознания и подсознания индивида*. Процесс такой перекодировки требует сочетания активности и адаптивности индивида, предполагает его усилия при усвоении правил, регулятивов, образцов, норм, знаний и предписаний, принятых в культуре. Транслируемый в культуре социальный опыт, который осваивает индивид, выступает для него новым знанием (в широком смысле слова) и всегда является открытием. Только опираясь на этот опыт, человек оказывается способным к активной деятельности в различных сферах социальной жизни [10].

Поскольку новые состояния и феномены культуры не возникают вне человека, требуется ввести представление об информационных структурах, в которых реализуются состояния сознания и подсознания отдельных индивидов.

Эти структуры представлены *нейродинамическими кодами*, возникающими в мозгу в результате отражения внутренних состояний организма и внешней (природной и социальной) среды. Их также можно условно изобразить в виде «информационной ленты», на которой записана вся индивидуально значимая информация каждой человеческой особи. Часть этой информации обеспечивает соматическую регуляцию, часть ее соответствует социальным аспектам жизнедеятельности индивида, его личному социальному опыту [10].

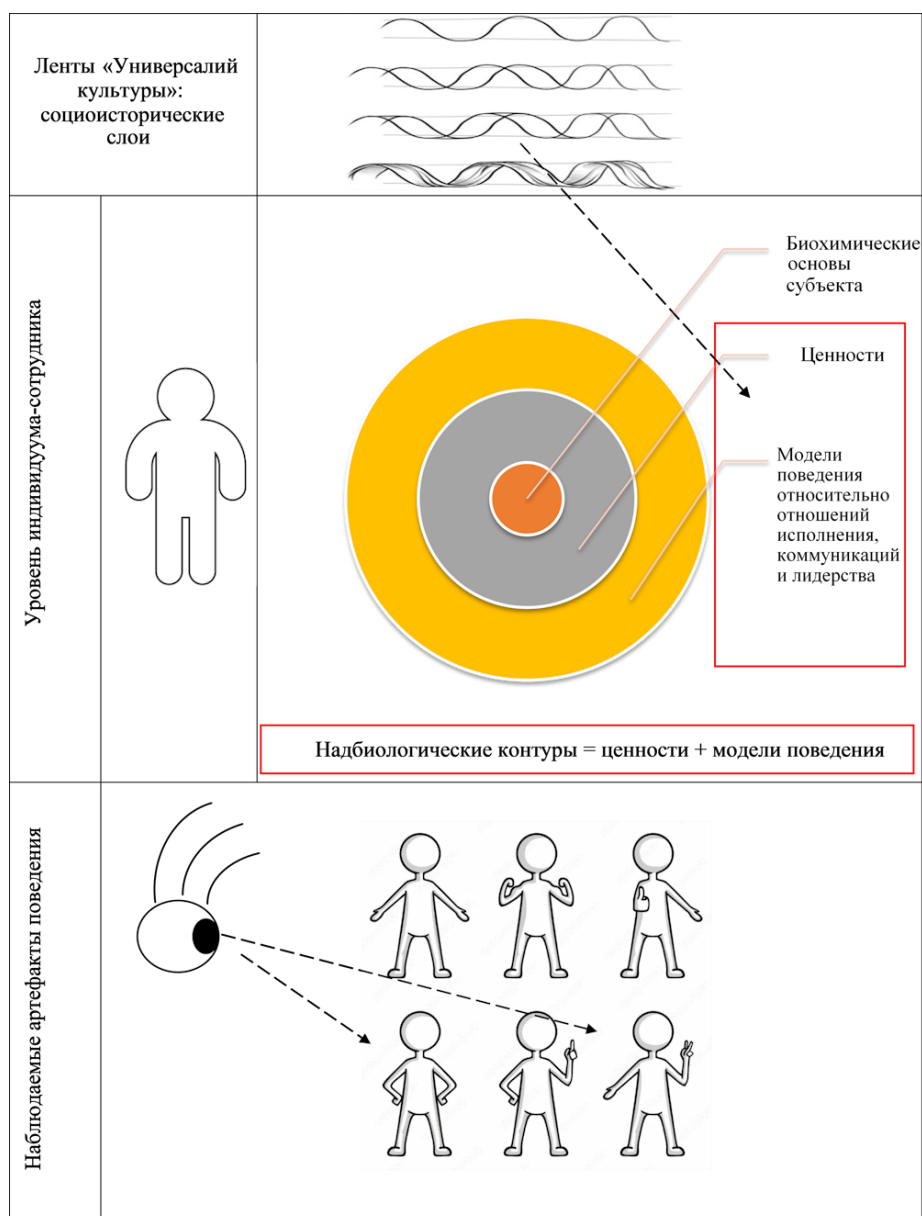


Рисунок 3. Модель субъекта системы управления: универсалии культуры, ценности субъекта, модели поведения и артефакты наблюдаемого поведения (составлено автором)

Обратим внимание на то, что между «индивидуальной информационной лентой» и «лентой универсалий культуры» существуют как прямые, так и обратные связи. Перекодировка «культурной» информации на «индивидуальную ленту» можно представить как **обучение, воспитание и программирование индивида предшествующим социальным опытом**. В свою очередь, решая те или иные задачи в процессе деятельности, включаясь в различные социальные связи, реализуя свои цели, индивид приобретает новый опыт, который фиксируется в виде прироста информации на «индивидуальной ленте» (рис. 4) [10].

Новая информация, полученная в результате опыта субъектов, может быть перекодирована и сохранена на «ленту культуры». При этом в культуре организации появляются новые семиотические (знаковые) образования, фиксирующие данную информацию. Индивидуальный опыт каждого субъекта преобразуется в общественно-социальный и начинает влиять на поведение и деятельность окружающих. Новые знаки и символы становятся привычными и входят в общепринятые нормы культуры, изменяя представления и ценности организации в дальнейшем [10].

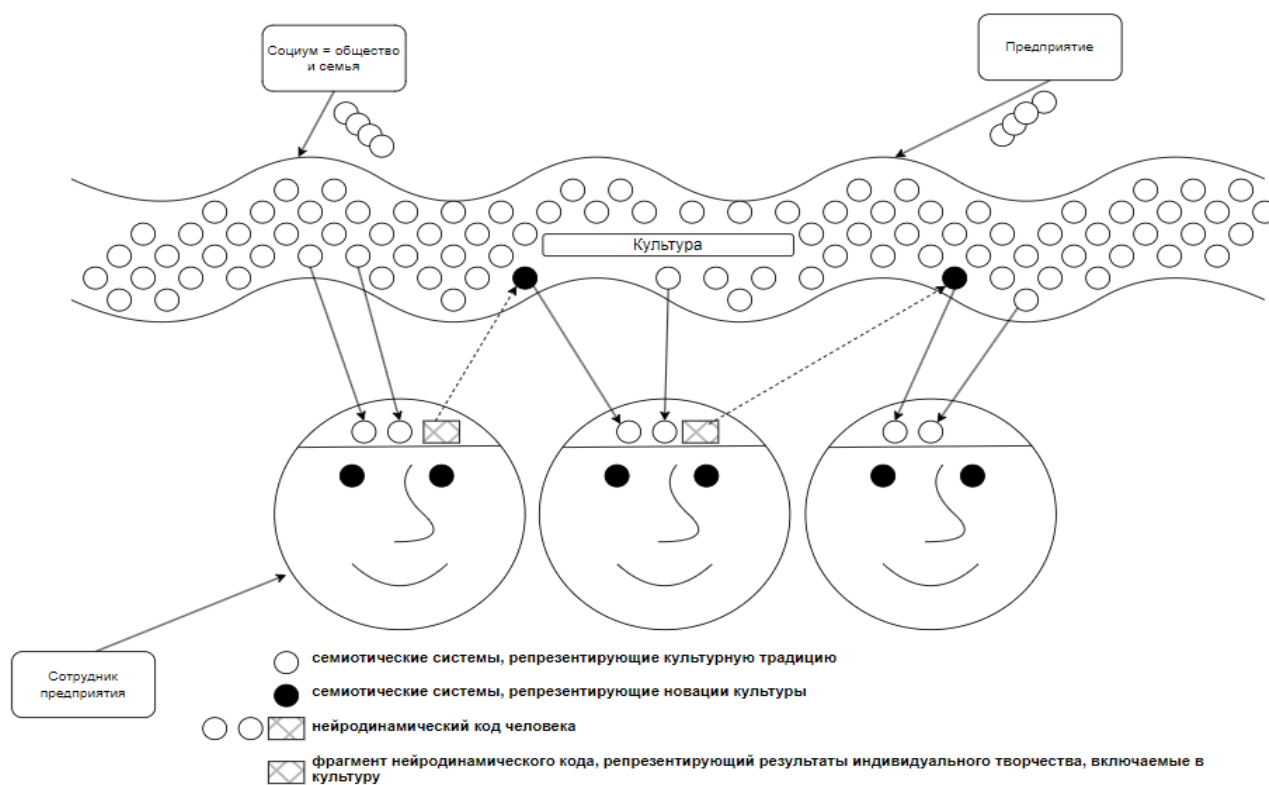


Рисунок 4. Взаимообмен «универсалии культуры»
и индивидуумы (уточнено автором на основе источника [10])

При рассмотрении вопросов трансформации системы управления встает вопрос о том, как концептуально повлиять на поведение индивидуума-сотрудника в организации.

Обратимся к базовой схеме управления Винера в исследовании «Кибернетика»: «Не подлежит сомнению, что социальная система является организационной структурой, подобной индивиду, то есть ее объединяет система связи, и она обладает динамикой, в которой круговые процессы типа обратной связи играют важную роль» [14, с. 326]. Он был убежден: **обратная связь — важнейший компонент моделирования не только живых организмов, но и социально-экономических систем.**

Алгоритмом корректировки выходных параметров «черного ящика» как объекта управления (а в нашем случае «поведение человека») является следующий набор этапов системы управления:

- 1 этап — задать требуемые «выходные параметры» наблюдаемого поведения;
- 2 этап — измерить выходные параметры наблюдаемого поведения;
- 3 этап — через «петлю» обратной связи оказать управляющее, корректирующее воздействие на вход в «черный ящик» (на индивидуума).

Представим задачу целенаправленного воздействия на поведение на рисунке 5.

Бихевиоризм и школа Винера, определяли обратную связь как «управление ... на основе ее реального, а не ожидаемого поведения». Поведение любого организма (включая организацию) с саморегулированием через обратную связь, является «целенаправленным», поскольку оно направлено на определенную цель [14]. Обратная связь — краеугольный механизм гомеостаза — саморегулирования, поскольку обеспечивает динамическое равновесие и саморазвитие органических систем.

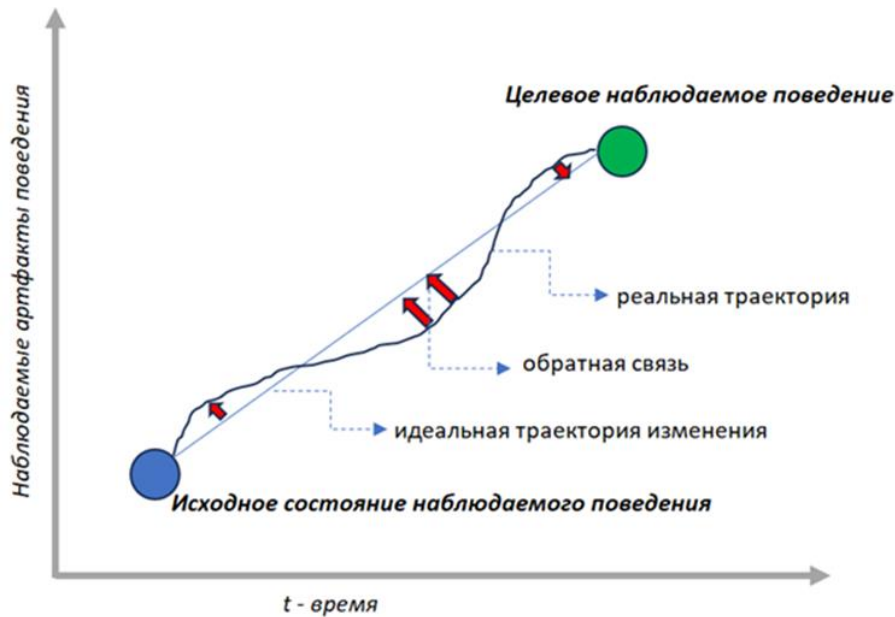


Рисунок 5. Схема обратной связи по Винеру в контексте трансформации модели поведения (составлено автором на основе [14])

Существует два вида обратной связи: усиливающая (или положительная) и уравнивающая (или отрицательная). Исходя из постулатов кибернетики и бихевиоризма, мы сформулируем: *для изменения модели поведения индивидуума в организации следует зафиксировать «жизненно» требуемое от него наблюдаемое поведение (цель), в случае объективного нарушения или ненаблюдения артефакта требуемого поведения, следует применить отрицательную обратную связь к «индивидууму», согласно рисунку 6.*



Рисунок 6. Петля обратной связи при корректировке модели поведения (составлено автором)

Ключевым инструментом обратной связи в системе управления организацией при использовании методологии трансформации системы управления нам представляется инструмент «обхода», подробнее [16].

Рассмотрев научные подходы и концепты к пониманию «культуры», мы формулируем авторскую трехэтапную методологию изменения культуры в процессе трансформации системы управления (рис. 7).

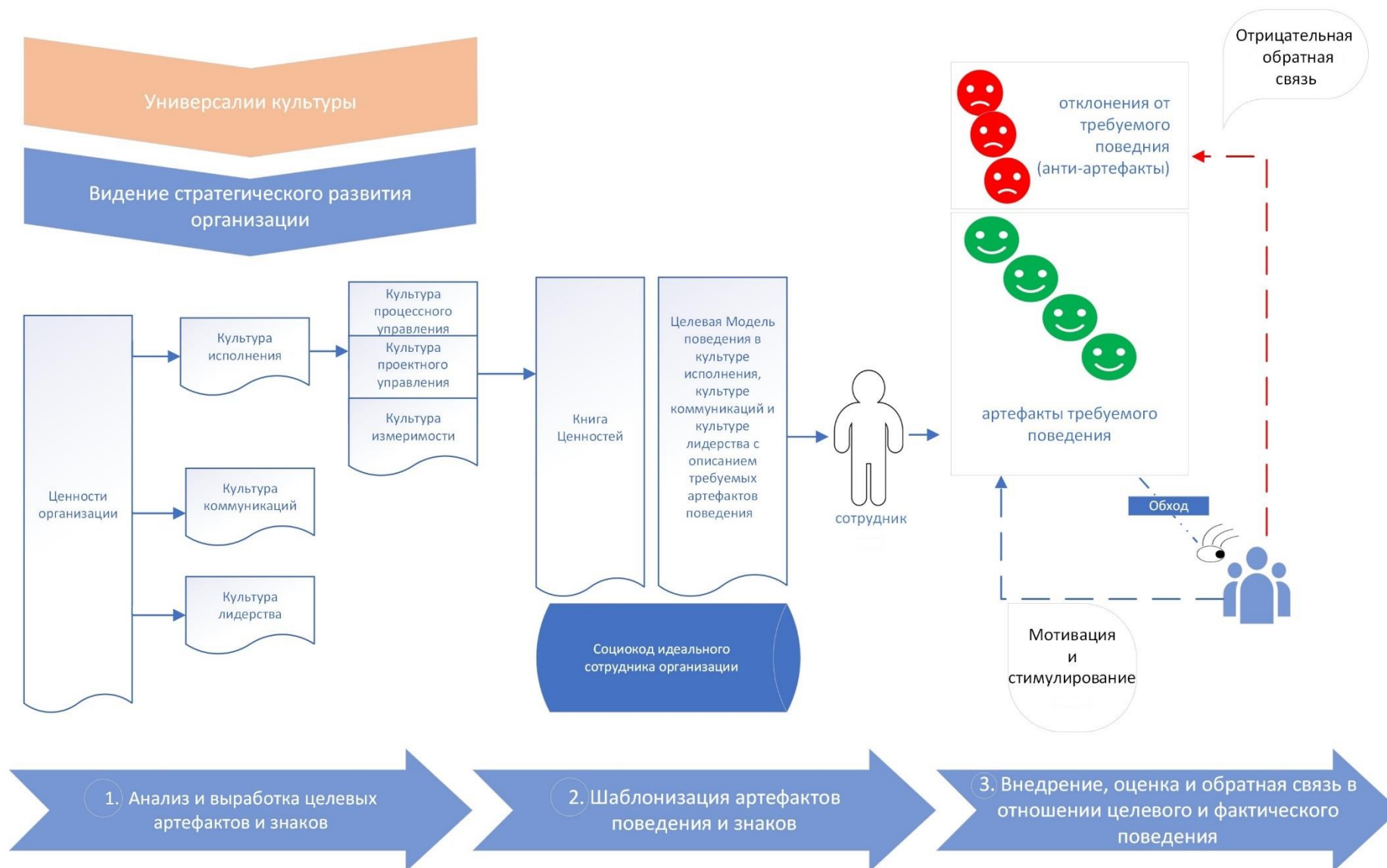


Рисунок 7. Трехэтапная методология изменения культуры организации в процессе трансформации системы управления (составлено автором)

Заключение

Экспоненциально возрастающее влияние нематериального фактора в процессе управления организацией была отмечена авторами уже в конце XIX века. Однако только постнеклассическая наука позволила сделать вывод о конфигурации культуры в процессе развития: культура — это социокод организационной ячейки, который (наряду с генокодом) позволяет формулировать, накапливать и передавать артефакты поведения.

Трансформация систем управления — процесс, который отражает изменения в общественном устройстве и организации предприятия, должна в полной мере опираться и на преобразование культуры организации, так как именно это позволяет изменить реальное «действие» при осуществлении управленческих процессов.

Опираясь на синтез понимание культуры как набора артефактов наблюдаемого поведения и знаков в организации, автор обращается в грани кибернетики в управленческом цикле. Это позволяет прийти к выводу, что при построении методологии изменения культуры организации важнейшим элементом является «петля обратной связи».

На основе проведенного исследования части 1 в исследовании сформулированы элементы 3-этапной методологии трансформации культуры организации.

Вторая часть исследования посвящена анализу понятий «взаимное уважение» и «доверие» для последующего синтеза категории организационного развития «культура взаимного уважения и доверия» и ее роли и значению в менеджменте организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. К критике политической экономии / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. — 2-е изд. — Т. 13. — М.: Политиздат, 1959. — 771 с.
2. Митенков. А.В. В. Зомбарт о генезисе общества / А.В. Митенков. — М.: Прима-Пресс-М, 2002. — 89 с.
3. Inglehart, R. Cultural evolution / Ronald Inglehart. — Cambridge: Cambridge University Press, 2018. — 274 с.
4. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind / G. Hofstede, G.J. Hofstede, M. Minkov. — New-York: McGraw-Hill, 2010. — 561с.
5. Schwartz, S.H. Beyond Individualism/Collectivism: New Cultural Dimensions of Values / S.H. Schwartz // (U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S-C. Choi, & G. Yoon (Eds.) Collectivism: Theory, method, and applications. — Newbury Park, CA: Sage Publications, 1994). — Т 18. — С. 85–119.
6. Algan Y. Inherited Trust and Growth / Y. Algan, P. Cahuc. — DOI: 10.1257/aer.100.5.2060 // American Economic Review. — 2010. — Т. 100. — № 5. — С. 2060–2092. — URL: <http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/aer.100.5.2060> (дата обращения 11.03.2024).
7. Аузан А. Культурные коды экономики. Как ценности влияют на конкуренцию, демократию и благосостояние народа / А. Аузан. — М.: АСТ, 2022. — 158 с. (Серия «Экономические миры»).

8. Доверие в пяти ракурсах: материалы научного семинара «Реалистическое моделирование»: аналитический вестник № 2(716) / Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации; Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации; Экономический факультет Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова; под общей редакцией доктора экономических наук В.Д. Кривова; составители: Л.И. Холод, Р.Л. Кохнович, Т.П. Самарина [и др.]. — Москва: [Москов. гос. ун-т имени М.В. Ломоносова], 2019. — 75 с.
9. Мирзоева, Н.М. Влияние базовых культурных ценностей на социально-экономическое развитие страны: кросс-культурный анализ / Н.М. Мирзоева. // АНИ: педагогика и психология. — 2016. — Т. 5, № 2(15). — С. 287–289.
10. Степин В.С. Цивилизация и культура / В.С. Степин. — СПб.: СПбГУП, 2011. — 407 с. — (Классика гуманитарной мысли; вып. 3).
11. Лотман Ю.М. Люди и знаки / Ю.М. Лотман // Семиосфера. — СПб.: Искусство-СПб, 2010. — 704 с.
12. Щедровицкий Г.П. Избранные труды / П.Г. Щедровицкий. — М.: Изд-во школа культурной политики, 1995. — 759 с.
13. Иванов В.В. Чет и нечет: Асимметрия мозга и знаковых систем / В.В. Иванов. — М.: Советское радио, 1978. — 184 с.
14. Винер Н. Кибернетика или управление и связь в животном и машине / Н. Винер. — М.: Советское радио, 1968. — 325 с.
15. Таханова О.В. Международные и отечественные методики определения индексов доверия к экономике / О.В. Таханова, Ж.Д. Цыбикдоржиева, Г.Е. Алексева, А.Р. Цыренов // Интернет-журнал «Наукovedение». — 2017. — № 6(43). — С. 1–9. — URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/136EVN617.pdf> (дата обращения: 22.03.2024).

Mitenkov Alexey Vladimirovich

PJSC Cryogenmash, Balashisha, Russia
National University of Science and Technology «MISIS», Moscow, Russia
E-mail: amit-77@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3146-621X>

RSCI: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=385126

The concept of «mutual respect» and «trust» and their importance in the management of an industrial enterprise (part 1)

Abstract. The article is dedicated to the study of the concepts of «mutual respect», «trust», and «culture of mutual respect and trust» and their role in the construction and transformation of the management system of an industrial enterprise. An analysis of the concepts of «culture», «mutual respect», and «trust» in the works of Russian and foreign scientists has been conducted, and the specific influence of each concept on the state and level of development of company management systems has been identified. Mutual respect is the right and accessibility to express one's own point of view. Trust is associated with the willingness to listen, accept, and acknowledge a point of view, determining equal perception of oneself and everyone around. It is emphasized that the synthesis of mutual respect and trust leads to the emergence of a «culture of mutual respect and trust» in the enterprise, which contributes to the growth of labour productivity based on a different value level of each individual involved in the management system. It is clarified that the culture of mutual respect and trust plays a dominant role in the significance of developing «good decisions» in management. Conclusions are drawn from the research on the place, role, and significance of «mutual respect», «trust», and «culture of mutual respect and trust» in the organization's management system. The second part of the study is devoted to the analysis of the concepts of «mutual respect» and «trust» for the subsequent synthesis of the category of organizational development «culture of mutual respect and trust» and its role and significance in the management of the organization.

Keywords: management theory; corporate culture; mutual respect; trust; transformation of management systems; organizational behaviour; social-psychological aspects of management; leadership in the organization; organizational culture; change management; organizational development