

DOI: 10.25629/НС.2025.05.05

УДК: 159.99

ВАК: 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

РАЗВИТИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: 100-ЛЕТНЯЯ ДИНАМИКА В КОНТЕКСТЕ ТРАНСФОРМАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ

Васюта Юлия

Государственный университет просвещения

Аннотация

Статья посвящена анализу эволюции организационной культуры на протяжении последнего века, с акцентом на влияние исторических изменений при её становлении и развитии за рубежом и в отечественной науке. Рассматриваются ключевые концептуальные тенденции и научные труды авторов, которые определяли трансформацию организационной культуры в различных исторических контекстах, начиная с начала XX века до современности. Уделено внимание социально-экономическим изменениям, которые влияют на ценности, нормы и практики внутри организаций. В ходе анализа выявлено, что первичное становление исследований организационной культуры в большей степени произошло в рамках социологических практик, а уже позднее перетекло в психологию труда, и стало одним из её ведущих предметов исследования. Также обнаружено, что в отечественной науке и практике активное упоминание организационной/корпоративной культуры в научных трудах, статьях и диссертациях зафиксировано только ближе к концу 80-х началу 90-х годов, что обусловлено приходом рыночной экономики и соответственно сближением с зарубежными тенденциями управления. Проанализированные работы позволяют обозначить важность данного явления в рамках грамотного выстраивания трудовых процессов и обеспечения оптимального комфортного психоэмоционального состояния субъекта труда. Материалы настоящей статьи выступают одной из вводных частей исследования, посвященного психологическим особенностям вовлеченности работников в организационную культуру.

Ключевые слова

организационная культура, организационная культура в отечественной науке, организационная культура в зарубежной науке, культура предприятий, производственная культура, профессиональная деятельность, работники, трудовые коллективы

Введение

За последний век организационная культура стала важной научно-предметной категорией исследований в междисциплинарном пространстве как в отечественной, так и в зарубежной науке. Этот процесс обусловлен возрастающим интересом к пониманию роли культурных факторов в формировании психологического благополучия трудовых коллективов, эффективности и конкурентоспособности предприятий. Понятие «организационная культура» имеет широкий спектр интерпретаций, что вызвано разнообразием подходов и взглядов, предлагаемых различными учёными и практиками к пониманию её сути. В психологии труда данное явление зани-

мает особое место, в качестве детерминанты, формирующей коллективную идентичность, регулирующей взаимодействие между индивидуальными интересами и организационными целями, влияя на мотивацию, удовлетворённость трудом, эффективность деятельности и адаптацию субъектов труда. Однако начало её научного познания положено вовсе не в рамках данного направления. Оно было сформировано в контексте историко-научных традиций социологии управления, восходящих к началу XX века, когда первые эксперименты Элтона Мейо в компании Western Electric (1924–1932 гг.) заложили основы изучения влияния организационной культуры на производительность труда [1].

В общем смысле, ключевую роль, задающую концептуальный смысл определению, играет влияние цивилизационных изменений, которые обусловлены экономическими, политическими, культурными и социальными факторами. Конечно, опираясь на это целесообразно рассмотреть фундаментальные научные труды, благодаря которым организационная культура на сегодняшний день заняла столь сильные позиции как исследовательская проблема в разных научных направлениях, и часть системы стратегического управления. Однако ради объективности стоит отметить, что вряд ли затронутая тема кардинально повлияет на уже имеющуюся теорию. Скорее в настоящей работе будет произведено дополнение, где акцент смещается на прогнозирование культурных сдвигов и их инструментальное использование в управлении в разные периоды, что подтверждает статус организационной культуры как междисциплинарной исследовательской проблемы, а не просто исторической ретроспективы. Поэтому в данном случае исследование важно с точки зрения понимания сложной взаимосвязи между задачами управления и культурой.

Целью настоящей статьи является изучение эволюции концепции организационной культуры в контексте исторических изменений в управлении, для выявления важных аспектов, влияющих на её развитие и актуальность в современных организациях.

Для достижения поставленной цели, была выделена ключевая задача – поэтапный хронологический анализ формирования концепции.

В рамках данной статьи важно обозначить, что не все представленные в ней научные труды являются психологическими, поскольку это обусловлено самими особенностями становления понятия организационной культуры.

Методы исследования

Настоящая работа основана на комплексном подходе, включающем теоретический разбор и последующую систематизацию данных. Основополагающим методом выступает теоретический анализ, направленный на выявление, изучение и критическую оценку существующих теоретических подходов, концепций и моделей, релевантных теме настоящей статьи. Источники отбирались за период с 1920 по 2025 годы. Выбор временного периода обусловлен интересом к эволюции явления за последние 100 лет. Поиск осуществлялся по ключевым словам и комбинациям слов, отражающим основные аспекты темы исследования. Критериями отбора выступали:

- релевантность теме (источники отбирались на основании соответствия тематике исследования, представленной в названии, аннотации и ключевых словах);
- научная значимость (приоритет отдавался фундаментальным трудам и пособиям, публикациям в рецензируемых научных журналах и диссертациям)
- авторитетность автора (оценивалась репутация и значимость концепции автора в научном сообществе)
- методологическая обоснованность (учитывалась четкость и строгость методологии, использованной в исследовании, а также обоснованность выводов учёных).

В качестве метода систематизации данных было принято решение произвести классификацию и распределение данных в хронологическом порядке – сначала зарубежные труды от истоков к современности, затем отечественные аналогичным способом.

Ограничением настоящего исследования можно считать некоторые устаревшие источники и чрезмерную субъективность интерпретации данных в нескольких из них.

Результаты

Некоторые учёные считают, что данный феномен впервые был обозначен немецким фельд-маршалом Хельмутом фон Мольтке в XIX веке. Он использовал термин «корпоративная культура» для описания отношений в офицерской среде, которые были основаны на специфичных традициях, нормах, правилах поведения, обрядах с характерными атрибутами [2].

В нашей стране своё официальное зарождение понятие «организационная культура» получила в начале в 20-х гг. XX века, когда известный на то время руководитель Центрального института труда при ВЦСПС СССР и деятель в области рационализации А.К. Гастев стал изучать содержание трудовых процессов рабочих групп на заводах и фабриках. Он писал о субъективном воздействии и субъективных установках, проявляющихся в многообразии природы различных трудовых коллективов [3]. Он первым стал соотносить культуру с происходящими на тот момент социальными, политическими и экономическими событиями, определив в последствии новое поле культурных установок, влияющих на рабочих – трудовую культуру: «Новая трудовая культура – это культура рассчитанного трудового поведения» [3, с. 194]. А.К. Гастева можно считать важной персоналией всесоюзного масштаба среди исследователей, занимающихся научно обоснованной организацией условий труда, описанием требуемых профессиональных и личностных качеств, трудовых установок.

Конец XIX – начало XX века (зарубежные исследования)

Период, охватывающий конец XIX – начало XX века, стал знаковым в развитии концепции организационной культуры и управления. Индустриализация и рост крупных корпораций потребовали систематизации управления человеческими ресурсами, а коллективные ценности впервые связали с экономической эффективностью. Хотя термин «организационная культура» ещё не использовался, именно тогда возникло понимание роли неформальных норм, групповой идентичности и символических практик в управлении. Эти идеи стали фундаментом для последующего изучения культуры как стратегического актива организаций. Так, французский горный инженер, теоретик и практик менеджмента А. Файоль [4] впервые создал управленческую концепцию, выделяя 5 основных функций менеджмента. Теория А. Файоля доказала, что административные функции существуют на любом уровне организации, а культура организации формируется на основе опыта. Эта концепция немного противостояла гипотезам другого инженера, занимающегося изучением организации труда, Ф. Тейлора [5], утверждающего, что любой труд может быть проанализирован, систематизирован и передан в процессе обучения любому человеку. Параллельно с вышеупомянутыми учёными социолог М. Вебер [6], оппонируя марксистской концепции исторического материализма, отмечал важность культурных воздействий на поведение людей и их взаимодействие в обществе. В его понимании он разработал образцовый тип организации, обозначив её бюрократической, делая акцент на целесообразности, последовательности, регламентации администрируемых процессов в компаниях, подчеркнув, что это позволяет обеспечить предсказуемость и эффективности в управлении. Анализируя хронологию изучения организационной культуры, нельзя не отметить Э. Жака, который ввёл термин «культура предприятия» в своей книге «Изменение культуры фабрики» [7].

Середина XX века (зарубежные исследования)

Период 50-х годов характеризовался противостоянием постулатов между социальным действием и реальностью крупных промышленных мануфактур. В зарубежной науке управления персоналом этот период повсеместно характеризовался бюрократизацией и жестким механистическим отношением к работникам, но это не помешало произвести концептуальный прорыв, что позволило переосмыслить роль «человеческого фактора», превратив оргкультуру из периферийного явления в ключевой предмет управленческой науки.

Ч. Барнард [8] уделял огромное значение идеям, касающимся морали организации, указывая на то, что в ней кроется источник неформального авторитета руководителя. Он ввёл понятие «организационная мораль», что было воспринято с энтузиазмом школой социальных систем и её представителями.

Следующим этапом научного познания организационной культуры стало первое эмпирическое исследование, проведённое М. Далтоном [9], установившее источники возникновения культур и субкультур внутри крупных промышленных предприятий. Полученные результаты М. Далтон представил в книге «Человек, который управляет».

70-80 гг. XX века (зарубежные исследования)

Это период, когда проблемы формирования и развития организационной культуры как предметное поле исследований прочно закрепили свои позиции в науке. Именно в эти годы была сделана попытка переоценки роли персонала в организации, причем бюрократические догмы и механизмы управления впервые начали подвергаться критике и скептической оценке П. Друкером [10] и М.С. Каганом [11]. Одновременно с этими исследованиями в практике управления персоналом постепенно происходит отказ от таких организационных ценностей, как дисциплина, иерархия, централизация, а на смену им приходят коллективизм, ориентация на потребности, творчество и раскрытие личности работника. Это способствует появлению серьёзных теоретических обоснований необходимости существования более «демократичной» организационной культуры и управления ею с помощью коллективных органов.

Основоположителем комплексного подхода к понятию организационной культуры можно считать Т. Парсонса [12]. Ключевой особенностью в понимании культурных систем по Т. Парсонсу является утверждение, что они не создаются одним человеком и поэтому не могут быть поняты на индивидуальном уровне. При рассмотрении организации как социальной системы социолог указывает, что культурная система состоит из символически организованных образцов, которые основаны на способности человека общаться и обмениваться опытом негенетическим путем.

В ходе дальнейшего развития изучения понятия «организационная культура» образовались три научные школы: поведенческая (базируется на сопряжении ценностей), школа моделирования (культура предприятия выступает катализатором эффективности деятельности), школа эффективности (феномен выступает в качестве самостоятельного объекта, строятся модели, создаются методики, типология, классификации).

В 80-е годы XX века на базе крупных предприятий США, Томас Дж. Питерс и Роберт Уотерман [13] выявили, что компании с сильной, развитой идеологией и ценностями обладают значительным преимуществом с точки зрения успешной деятельности, обозначив, что развитая культура является неоспоримым катализатором эффективности.

90-е годы XX века (зарубежные исследования)

Этот период стал временем институционализации организационной культуры как самостоятельного научного направления. Ключевые изменения включали переход к системным моделям, акцент на адаптивность и рост межкультурных взаимодействий при изучении трансформации корпоративных норм в мультинациональных компаниях.

Одним из ученых, внёсших значимый вклад в исследование организационной культуры в этот период, является американский психолог Э. Шейн [14]. Он выделил организационную культуру, как важнейший фактор достижения требуемых результатов и развития организационного поведения. В своей книге «Организационная культура и лидерство» он писал о том, что: «Многие из проблем, объяснявшихся прежде «дефектами коммуникации», или «недостаточным уровнем кооперации», теперь считаются выражением отсутствия должной межкультурной коммуникации» [14, с.14]. Анализируя труды своих предшественников им отмечено, что культура предприятий не является простым предметом для изучения. Он выделяет факт наибольшей значимости концепции культуры, «когда она позволяет объяснить некоторые непонятные и иррациональные аспекты деятельности групп и организаций» [14, с. 33]. Однако занимаясь исследовательской деятельностью в Action Company и Multi Company, ему удалось разложить организационную культуру на «понятийные пласты», создав ее уровневую модель, установив существующие между выделенными группами отношения, определив их как иерархические с разной степенью психологической глубины.

Попутно с развитием исследовательской практики Э. Шейна, У. Оучи [15], занимавшийся анализом особенностей японского менеджмента, пытался теоретически и практически определить, какие управленческие инструменты позволят быть эффективными. В своём исследовании он отводил особое место культуре предприятия, определив её рамках в семи переменных (обязательства организации по отношению к работнику, оценка выполнения работы, планирование карьеры, система контроля, принятие решений, уровень ответственности интерес к человеку). На базе каждой переменной он описал принципы действий, которые позволяют компаниям быть более продуктивными, также стоит отметить его всемирно известную «теорию Z». У исследователя было немало критиков, однако его концепция менеджмента была успешно внедрена в практику Toyota и Nissan в США. У. Оучи работая в рамках своей теории управления обозначал её идеальную модель, как стремление человека к нахождению в коллективе, индивидуалистические черты и их сочетание, отводя при этом важнейшее значение организационной культуре. На основании различных теорий управления он разработал свой подход к выделению типов организационной культуры, ключевым основанием для выделения которых была ориентация на эффективность (рыночная, бюрократическая, клановая и культура торговли).

Существенный научный вклад в определение видов культуры компаний внес социальный психолог Г. Хофстеде [16]. В период с 1967 по 1973 года он проводил большое исследование, в рамках которого изучал работников предприятий разных стран мира, их национальные ценности и различия между собой. Так, на основании полученных результатов он предложил четыре параметра описывающих различия культур между собой: индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, приемлемость неопределенности, мужественность – женственность, временной горизонт ориентации на будущее. Однако современное применение его теории при исследовании культуры, пока что является достаточно спорным.

Р. Рюттингер [17] изучал опыт различных компаний сквозь призму культурологического подхода, учитывая также специфику их деятельности. В основе его типологизации выделялось два фактора – степень риска и скорость обратной связи между организационными уровнями. Таким образом, автором были выделены следующие виды культуры: культура сделок, административная культура, инвестиционная культура.

Американские исследователи К. Камерон и Р. Куинн [18], работавшие в области изучения организационной культуры, сделали существенный вклад в создание методического инструментария для её оценки. Они разработали следующую типологию организационной культуры:

клановая культура, адхократическая культура, иерархическая культура, рыночная культура. Данный метод выявления конкурирующих систем ценностей показал, что в одной организации могут проявляться все четыре вида культуры на разных уровнях подразделения, а также что работник фактически может идентифицировать в организации один вид культуры, а стремиться работать в другом.

90-е годы XX века (отечественные исследования)

Неизбежная точка сближения траектории России и остального мира в области понимания научно-практической сути культуры организаций произошла в 90-е годы. Катализатором для переосмысления отечественных концепций менеджмента стало понимание, что несмотря на то, что в советский период существовали очень эффективные социальные технологии развития управления (плановая экономика, идеологическое ангажирование), они были сильно бюрократизированы. Ввиду этого на данном этапе страна столкнулась с необходимостью адаптироваться к новым рыночным условиям и интегрироваться в глобальную экономику, что потребовало значительных изменений в управлении и гибкости в целом. Российские компании начали активно заимствовать западные подходы к управлению и формированию организационной культуры, что спровоцировало смешение традиционных советских и новых рыночных ценностей. Зачастую этот процесс происходил стихийно, без изучения теоретических основ и практических аспектов формирования организационной культуры. Работник как субъект труда впервые начал рассматриваться не с позиции коллективизма. Вместо него, индивидуализм сосредоточил внимание к ориентации на успех, личные достижения и благосостояние, что привело к приоритету личных целей над групповыми интересами. Этот сдвиг в фокусе поспособствовал переоценке роли индивидуума в трудовом процессе, где его собственные результаты и благополучие стали ключевыми мотиваторами, и уже исходя из этого переосмысления был начат процесс встраивания организационной культуры в практическое поле.

1990-е годы ознаменовались началом активного изучения организационной культуры в российской науке (особенно в контексте психологии и экономики), что стало важнейшим шагом в её феноменологическом и методологическом развитии. А. И. Пригожин [19] одним из первых отечественных учёных определил значимость настоящего феномена для эффективности функционирования российских организаций, уделяя особое внимание различию в подходах к управлению и взаимодействию в зависимости от национальных и культурных контекстов.

А.Н. Занковский [20] исследуя восприятие и понимание организационной культуры менеджерами из России и Японии, одним из первых предложил методы исследования, основанные на теории личностных репрезентаций, позволяющих глубже понять механизмы формирования организационных процессов в сознании менеджеров.

А.В. Карпов [22] с коллегами одним из первых выделил системность феномена организационной культуры, которая детерминирует общую эффективность управления и функционирования предприятий. Учёным обозначено влияние культуры на индивидуальное и групповое поведение, коммуникации, а также её роль в разрешении конфликтов и формировании корпоративной идентичности.

С 2000-х г. XXI века по настоящее время (отечественные исследования)

В этот период исследования организационной культуры в России перешли от адаптации западных моделей к разработке собственных подходов, учитывающих специфику национального бизнеса и постсоветских трансформаций. Акцент сместился на практическое применение: внедрение корпоративных стандартов, управление репутационными рисками и связь культуры с инновационной активностью. Появились работы, интегрирующие синергетические

подходы и системное мышление для управления культурой в условиях технологизации и глобальных вызовов.

В 2001 году, В.А. Спивак в своей книге писал, что «Корпоративная культура является одним из самых сложных материально-духовных явлений, системных по своей сути. Поэтому и рассматривать ее придется как можно более всесторонне, с позиций разных наук. Только в этом случае мы сможем понять ее более или менее адекватным образом» [21, с. 9].

В период 2010-х, в работах И.В. Грошева [23] и В.В. Козлова [24] прослеживается понимание организационной культуры как стратегического актива, позволяющего отечественным компаниям, вступившим в период «рыночной экономики» повышать мотивацию работников через разделение ценностей, снижать издержки за счет саморегуляции поведения, и укреплять инновационный потенциал.

С начала 2015 года исследования организационной культуры в России приобрели особую актуальность, что связано с необходимостью адаптации компаний к быстро меняющимся условиям внешней среды. Усиление конкуренции, экономические вызовы и стремление к интеграции в международные бизнес-процессы сделали организационную культуру ключевым фактором успешного управления. Исследователи начали активно изучать, как культурные ценности и нормы влияют на устойчивость организаций и их способность справляться с кризисами [25, с. 69].

В этом контексте хотелось бы отметить работу д. экономических наук Т.О. Соломанидиной [26], которая, не являясь психологом, достаточно ёмко и лаконично систематизировала все отечественные наработки, актуальные вопросы диагностики и развития организационных культур компаний, совершенствующих стратегии управления человеческими ресурсами в условиях рыночной перестройки. Ею также описана переосмысленная сущность самого явления, элементы, способы возникновения, закономерность развития и наиболее целесообразные методы диагностики.

Из современных российских исследований, особое внимание было уделено диссертации Ф.Р. Султановой [27], где впервые была произведена концептуализация привлекательности организационной культуры. Автор выявила, что соответствие личных ценностей сотрудников и ценностей, заложенных в организационную культуру, определяет степень её привлекательности, что имеет серьёзные последствия для отечественных организаций и стратегий управления ими. Кроме того, в работе акцентируется внимание на том, что различные типы организаций могут иметь уникальные проявления организационной культуры, что требует индивидуального подхода к её оценке и формированию.

Нельзя не отметить, что внедрение цифровых технологий привело к трансформации способов взаимодействия внутри организаций и изменению подходов к управлению. Переход на дистанционные формы работы, ускоренный пандемией, выявил уязвимости традиционных культурных норм и практик, что сделало необходимым их пересмотр и адаптацию. Цифровизация также способствовала возникновению новых форм коммуникации, которые изменили правила взаимодействия между сотрудниками. Это привело к ослаблению и значительному изменению некоторых элементов организационной культуры, что в свою очередь повлияло на идентичность сотрудников и их вовлеченность. Роботизация, внедрение алгоритмов искусственного интеллекта в трудовые процессы наряду со стремительно-развивающейся виртуализацией трудовых процессов кардинально изменяют методологию понимания организационной культуры предприятий в XXI веке.

В этом направлении, исследуя цифровую корпоративную культуру как элемент цифровой трансформации организации, Н.Н. Трофимова [28] ставит важные для науки вопросы в контексте становления нового феномена «цифровой организационной культуры» как явления, возникшего в следствии глобальных цивилизационных изменений в социальной-экономической, культурной, научной и прочих сферах жизни человека.

Выводы и заключение

Полученные данные в ходе теоретического анализа позволили установить, что организационная культура не только отражает внутренние ценности и нормы организаций, но и активно формируется под воздействием внешних факторов, таких как глобализация, технологические изменения и культурные тенденции в обществе. Динамика изменений представлений об организационной культуре подчеркивает её важность для адаптации организаций к новым условиям и вызовам. В частности, современные исследования акцентируют внимание на роли цифровизации и инноваций как катализаторов изменений в организационной культуре. Ввиду этого именно преобразование управленческих систем, являющихся непосредственной частью организационной культуры, представляет собой ключевой аспект, который требует внимательного анализа в условиях современных вызовов со стороны психологии труда и развития предприятий различных сфер направленности деятельности.

Проведённый теоретический анализ отечественных и зарубежных научных трудов, посвященных проблеме организационной культуры за последние 100 лет, лишь фрагментарно раскрывает методологические особенности столь значимого научного феномена, и является частью более глубокого исследования, посвящённого выявлению особенностей вовлеченности в организационную культуру. Выявлено, что старт научной активности в нашей стране при исследовании данного явления приходится на момент начала 90-х годов, а пик заинтересованности – на 2015 г. С точки зрения практической значимости для обеспечения психоэмоционального комфорта работников и увеличения общей эффективности предприятий, особую роль в системе управления отечественных компаний организационная культура занимала почти всегда, начиная с начала XX века. Однако резкий скачок востребованности произошел благодаря выделению индивидуальных ценностей и потребностей каждого субъекта труда.

Библиография

1. Бурганова, Л. А. «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента / Л. А. Бурганова, Е. Г. Савкина // Вестник экономики, права и социологии. – 2007. – № 3. – С. 91-103.
2. Тихонова Т. Ю. Истоки формирования корпоративной культуры / Т. Ю. Тихонова, Е. В. Киреевкова // Либерально-демократические ценности. – 2017. – Т. 1, № 4. – С. 5.
3. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. – М.: Экономика, 1972. – 478 с.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг, 1992. – 112 с.
5. Тейлор Ф.У. Научная организация труда / Тэйлор, Фредерик Уинслоу; С предисл. П.М. Керженцева; Пер. с англ. А.И. Зак и Б.Я. – 2-е изд. – М.: НКПС Транспечать, 1925. VI, 276 с.
6. Вебер М. Основные социологические понятия. Избранные произведения. / Перевод с немецкого и общая редакция: Ю. Н. Давыдов. – М.: «Прогресс», 1990. С. 602–633.
7. Jaques E. The Changing Culture of Factory / E. Jaques. – New York: Dryden Press, 1952. – 251 p.
8. Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации; Социум, ИРИСЭН – М., 2012. – 336 с.
9. Dalton M. Men Who Manage. New York: McGraw-Hill, 1959.p.318.
10. Друкер П. 366 советов успешному менеджеру / Питер Друкер , Джозеф Макьярелло. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 432 с.
11. Каган М.С. Философия культуры : становление и развитие: учебное пособие / Санкт-Петербургский государственный университет; под ред. М. С. Кагана [и др.]. Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 1995. 309 с.

12. Парсонс Т. Социальная система / Т. Парсонс. – Москва: Издательство: Академический проект. – 2018. – 530 с.
13. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. – М.: «Альпина Паблишер», 2011. – 528 с.
14. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
15. Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский подходы / Сокр. Пер с англ. – М.: Издательство: Экономика, 1984, 184 с.
16. Hofstede G., Hofstede Gert Jan, Minkov. Culture and Organization: Software of the Mind. Part II. London: McGraw-Hill, 2010, p. 53-296
17. Рюттингер Р. Культура предпринимательства // Пер. с нем. – М.: ЭКОНОМ, 1992. – 240 с.
18. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры. // СПб.: Питер, – 2001, 320 с.
19. Пригожин А.И. Деловая культура: Сравнительный анализ// Социологические исследования. – 1995. – № 9
20. Занковский А.Н. Анализ базовых «координат» организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психологический журнал. №3. 1996.
21. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. и др. : Питер, Питер бук, 2001. – 352 с.
22. Карпов А.В. Организационная культура: понятие и реальность : учебное пособие / А.В. Карпов, И.М. Скитяева, Н.В. Волкова, И.А. Ямщиков. – М.: Институт психологии РАН, 2002. – 152 с.
23. Грошев И.В. Особенности влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы / И.В. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №7. – С.114-119.
24. Козлов В.В. Корпоративная культура : учебно-практическое пособие [Текст] / В.В. Козлов. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 304 с.
25. Васюта Ю. Ключевые аспекты и методология изучения организационной культуры российских предприятий: от актуальности до практик ориентированности / Ю. Васюта // Человеческий капитал. – 2022. – № 1(157). – С. 68-78.
26. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 395 с.
27. Султанова Ф. Р. Роль мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в оценке привлекательности организационной культуры проектных и производственных организаций: дисс. на соискание ученой степени кандидата психол. наук / Фания Ривалевна Султанова, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова». – Москва, 2023. – 163 с.
28. Трофимова Н. Н. Цифровая корпоративная культура как элемент цифровой трансформации организации / Н. Н. Трофимова // Этносоциум и межнациональная культура. – 2023. – № 2(176). – С. 106-113.

Об авторе

Васюта Юлия, ассистент кафедры психологии труда и психологического консультирования, Государственный университет просвещения, AuthorID: 1089810, vasyuta.digitalpsy@gmail.com

DEVELOPMENT OF RESEARCH ON THE PHENOMENON OF ORGANIZATIONAL CULTURE: 100-YEAR DYNAMICS IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATIONS IN MANAGEMENT

Yulia Vasyuta

State University of Education

Abstract

The article is devoted to the analysis of the evolution of organizational culture during the last century, with an emphasis on the influence of historical changes in its formation and development abroad and in domestic science. The key conceptual trends and scientific works of the authors that determined the transformation of organizational culture in different historical contexts from the beginning of the XX century to the present are considered. Attention is paid to socio-economic changes that affect values, norms and practices within organizations. The analysis reveals that the primary formation of organizational culture research to a greater extent occurred within the framework of sociological practices, and later it moved to the psychology of work, and became one of its leading subjects of research. It is also found that in domestic science and practice active mentioning of organizational/corporate culture in scientific works, articles and dissertations is recorded only closer to the end of the 80's and the beginning of the 90's, which is due to the arrival of market economy and, accordingly, convergence with foreign management trends. The analyzed works allow to designate the importance of this phenomenon in the framework of competent building of labor processes and ensuring the optimal comfortable psychoemotional state of the subject of labor. Materials of the present article act as one of the introductory parts of the research devoted to psychological peculiarities of employees' involvement in organizational culture.

Keywords

organizational culture, organizational culture in domestic science, organizational culture in foreign science, culture of enterprises, production culture, professional activity, employees, labor collectives