

КУЛЬТУРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ДЕТЕРМИНАНТА УСПЕШНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ

CULTURAL POTENTIAL AS AN INSTITUTIONAL DETERMINANT OF SUCCESS OF ECONOMIC AGENTS

*E. Donskaya
O. Mikhailova*

Summary. In the context of the need to improve the regulatory mechanisms within the economic system, this article examines the socio-economic dynamics of contemporary society. This examination is viewed through the lens of non-economic development factors, with an emphasis on recognizing the defining role of cultural potential and the institutional function of culture inherent to economic actors. These elements exert a significant influence on the behavior and activities of these actors. In addition, the study takes into account the complex structural and functional features that characterize the formation of the cultural space, as well as the different levels involved in the management of the institutional culture of the organization.

Keywords: cultural potential, socio-economic institutions, institutional culture, cultural determinants of economic behavior, activity of economic agents, cultural space of organization, organizational culture management.

Значимым регулятивным фактором хозяйственной системы неэкономического характера с учётом актуализации проблемы её прогрессивной динамики и совершенствования социально-экономического развития современного российского общества выступает культура как универсальная система и одновременно специфическая совокупность норм и ценностей, определяющих способ организации жизнедеятельности человека. Потенциал культуры в своём материальном и духовном содержании, существующий инкорпорированно и объективировано, являет детерминирующую силу, влияющую на все сферы общественной жизни и прежде всего экономическую. В институциональном аспекте культура представляет нормо-ценностные отношения, складывающиеся между экономическими агентами, которые характеризуют хозяйственную деятельность как определённый набор социально-экономических институтов, что даёт право специалистам справедливо подчёркивать роль культуры в обеспечении успеха того или иного общества [6].

Культуру с её возрастающей ролью и значением в экономической жизни с линейной и прямой зависи-

Донская Елена Николаевна

Кандидат экономических наук, доцент, Балаковский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»
elenadon1965@rambler.ru

Михайлова Ольга Николаевна

Кандидат философских наук, доцент, филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
molniko@mail.ru

Аннотация. В контексте актуализации проблемы совершенствования регулятивных механизмов хозяйственной системы в статье исследуется социально-экономическая динамика современного общества с точки зрения неэкономических факторов развития через осмысление детерминирующей роли культурного потенциала и институциональной функции культуры экономических агентов, обуславливающих их поведение и деятельность, с учётом структурно-функциональных особенностей формирования культурного пространства и уровней управления институциональной культурой организации.

Ключевые слова: культурный потенциал, социально-экономические институты, институциональная культура, культурные детерминанты экономического поведения, деятельность экономических агентов, культурное пространство организации, управление организационной культурой.

мостью последней, на что на основании анализа реального фактологического материала указывает М. Вебер [5], правомерно рассматривать в качестве культурного потенциала общества и социетальных связей, включающего ценностно-целевые установки, нравы, обычаи, традиции, мораль, право, образованность/воспитанность, энергию творчества, дух предпринимательства, совершенство законодательства, взаимодействие власти и гражданского общества, на фундаменте которых выстраиваются соответствующие сферожизнедеятельные институты.

Структурно-функциональные характеристики институциональной сферы требуют обращения к категориальному статусу институциональной культуры, которая по определению представляет совокупность устойчивых норм, процессов, законов, ценностей, организующих и регулирующих поведение и деятельность экономических агентов в определённой социально-экономической ситуации в соответствии с существующими стандартами поведения. В различных общностях, которые характеризуются неустойчивой институциональной

средой, институциональная культура является достаточно специфическим институтом, и процесс её изменения заметно растянут во времени, поскольку испытывает зависимость от политического сознания, политической культуры, базовых ценностей, культурной и национальной идентичности, что в целом приемлемо и допустимо в отличие от влияния со стороны других видов культур, в частности, экономической, которая зачастую проявляется в декларативности (нормы существуют, но на практике не реализуются) или в определённой степени директивности (зависимость от «надсистемных» факторов, в свою очередь связанных, к примеру, с культурой власти).

Существенное влияние институциональная культура испытывает в процессе правовой институционализации, которая с позиции систематизации правовых норм изменяет такие правовые явления, как правовое и экономическое регулирование, правовая и экономическая политика. Правовая культура при этом отражает определённое состояние законности, уровень общей и экономической культуры, реализуя потребность согласованного взаимодействия экономических агентов и юридических норм. На основе этих норм деятельность экономических агентов встраивается в общественный правопорядок правокультурного пространства [3]. Правовая культура функционально может выступать регулятором правовой регламентированности с точки зрения целесообразности либо нецелесообразности как неогворённых в законах, так и узаконенных образцов экономического поведения/действия, норм деятельности и культурно-ценностных установок.

В качестве носителей институциональной культуры как части общекультурного пространства выступают представители экономических агентов, основными из которых являются домашние хозяйства, предприятия, финансовые учреждения, государство и его структуры. Институциональная культура экономического агента подвержена действию рыночного механизма и как следствие включает в себя такую характеристику, как институциональная компетентность. Под институциональной компетентностью понимается общая характеристика уровня знаний агентов, умение следовать правилам и нормам соответствующих институтов, типичными из которых являются транснациональные и национальные корпорации, акционерные общества, фирмы, финансовые учреждения, биржи и др.

Поведение домохозяйства как института и экономического агента рассматривается с позиции поставщика основных факторов производства и конечного потребителя товаров и услуг. Действуя в рамках соответствующей институциональной среды, домашние хозяйства являются участниками практически всех воспроизводственных фаз. Их роль в институциональном равнове-

сии обозначается уровнем развития институциональной культуры (на данный момент достаточно низкая), которая оказывает влияние на коллективное и индивидуальное поведение. Развитие институциональной культуры домашних хозяйств может способствовать их продуктивному поведению на рынках асимметричной информации, грамотному использованию финансовых инструментов (трансформации личных накоплений в инвестиционные ресурсы), получению экономической независимости от государства посредством использования имеющихся неиспользованных активов (повышения квалификационного и профессионального статуса, применение различных стратегий, использующихся на рынке труда, качественного изменения потребностей и пр.).

Институциональная культура выступает неотъемлемой частью организационной культуры экономического агента — фирмы — и рассматривается как комплекс определённых норм и правил, которые структурируют деятельность предприятия и содействуют адаптации коллектива к потребностям и условиям внешней среды. С нашей позиции, наиболее оптимальным пространством совершенствования деятельности предприятия как экономического агента выступают культурный капитал и организационная культура работников в качестве самобытной совокупности формальных и неформальных образцов, норм или стандартов поведения, которые выполняются всеми членами организации с соответствующей системой вознаграждений и способов их распределения, имплицитными организационными ценностями, параметрами и векторами коммуникации, основными убеждениями и ценностными ориентациями [4].

В этом смысле мы соглашаемся с авторами [9], отмечая, что именно под влиянием организационной культуры происходит социализация персонала как результат целенаправленного создания условий для его развития в соответствии с ожиданиями компании, когда неотъемлемой частью успешной деятельности корпораций в бизнес-пространстве становится ориентация на ценности институциональной культуры. Институциональная культура при этом становится тем характерным признаком предприятия, благодаря которому через активное воздействие на работников детерминируется их поведение и деятельность в соответствии с ценностно-нормативными установками компании, составляющими основу её организационной культуры.

Практико-ориентированные исследования структурно-функциональных особенностей организационной культуры предприятий показывают, что основные компоненты институциональной культуры отражаются в положениях, декларирующих экономическую культуру компании, в частности, её ценности, миссию, этические нормы предпринимательства и др. Характерологические свойства институциональной культуры находят

определённое закрепление в нормативных документах, регулирующих деятельность, возможности развития персонала, его поведение, состав компетенций, определяющих должностные требования. Отображение важности и ценности институционально-культурных аспектов хозяйствующей организации заключено и в корпоративных компетенциях, разработанных на основе положений институциональной культуры, отражающих ценностные основания корпоративной культуры определённой компании и выступающих в качестве единых для всего её персонала. В этой связи, на что обращают внимание экономисты [7], следует акцентироваться на таком важном институте, определяющем экономическое поведение хозяйствующих субъектов, как культура труда, включающую такие характеристики процесса труда, как рациональная организация труда, комфортность условий труда, использование передовых технологий, профессионализм работника, партнерские отношения между участниками совместного труда, а также социокультурные особенности различных субъектов труда, их традиции, обычаи, привычки, нормы и ценности в сфере труда.

Важно отметить, что детерминирующая функция культурного потенциала в его институциональном аспекте, выражаясь в рационально организованной деятельности, отчётливо проявляется в показателях профессионализма, индикатором которого выступает успешность. Представляются справедливыми в этой связи акценты авторов теории структурного функционализма в лице Т. Парсонса на определении профессионала как гражданина, главная цель которого заключена в достижении успеха [8], что согласуется с тезисом о том, что культурная система способствует интеграции профессионалов, а также с целевой институционально-культурной установкой на подготовку работников до высокого профессионализма, оказывающего глубокое воздействие на общественную структуру занятости в направлении общего повышения адаптивной способности общества [1].

Очевидно, что высокая степень развития организационной культуры с её функциями внутренней интеграции и внешней адаптации оказывает влияние на эффективность хозяйственной деятельности предприятия. При этом эффективная деятельность и управление организационной культурой демонстрируют как прямую, так и обратную взаимозависимость. Так, при оптимальном управлении с грамотным менеджментом появляется прямо пропорциональная возможность повышения уровня организационной культуры, что отражается в совершенствовании культуры производства, труда, управления, экологической и предпринимательской культуры и культуры отношений, способствующих повышению производительности труда, снижению издержек производства, повышению качества выпускаемой продукции и фиксирующихся в показателях эффективной успешной деятельности предприятия. Повышенная финансовая

результативность предприятия позволяет акционерам и учредителям распределять и использовать прибыль в качестве стимулирующего фактора для дальнейшего роста и поступательного развития организации, что, в свою очередь, значительно поднимает уровень организационной культуры, позволяющий добиваться существенного эффекта при достаточно экономных затратах.

Оптимальное управление организационной культурой, способствующей рациональному и эффективному ведению хозяйства, предполагает соблюдение определённых принципов, к числу которых исследователи относят [11]:

- определение и понимание границ необходимых изменений в организационной культуре;
- абсолютное лидерство руководителя в культурных изменениях;
- участие коллектива в преобразованиях и обязательное наличие обратной связи (пожелания и интересы работников должны быть в приоритете);
- анализ выгод и издержек с недопущением чрезмерной затратности и культовости, поглощающих бюджет организации.

Значимыми остаются акценты на формировании профессионально-компетентных качеств персонала, позволяющих реализовывать инновационные подходы в деятельности организации для обеспечения её социально-экономического эффекта.

Анализ корпоративной культуры указывает на то, что она имеет индивидуальные черты, присущие определённой компании, отражая при этом субкультуру определённого коллектива. Выявление характерных черт компании может осуществляться в процессе наблюдения за социокультурной практической деятельностью посредством изучения корпоративных чатов, интернет-форумов, опросов персонала о его потребностях, интересах и предпочтениях. Полученная и обработанная информация может являться основой для корректировки существующих процедур организационной культуры, а именно методов мотивации и стимулирования, механизмов, обеспечивающих соблюдение правил, норм и ценностей, а также мероприятий, связанных с социально-профессиональной адаптацией работников. Исследование содержания компонентов организационной культуры, таким образом, убеждает в том, что в основном они представлены характеристиками институциональной культуры, благодаря чему культурное пространство компании становится активно адаптивным для работников и положительно влияет на коммуникационные процессы и жизнедеятельность организации в целом.

На формирование институциональной культуры индивидов оказывают влияние такие факторы, как социальная и образовательная среда, поэтому их со-

циальный и профессиональный состав неоднороден, и это следует учитывать при организации различных исследований, составлении соответствующих программ развития, целью которых является повышение институциональной культуры агентов. Под влиянием различных институтов у экономических агентов формируются мотивационно-целевой поведенческо-деятельностный вектор, который может носить как позитивный, так и негативный характер.

Позитивная детерминация институциональной культуры определяется степенью удовлетворённости экономических агентов существующими социально-экономическими институтами и демонстрирует соответствие существующих норм и правил ментально-ценностным установкам и стимулам экономической деятельности. Негации в детерминирующем воздействии институциональной культуры характеризуются, соответственно, неудовлетворённостью теми или иными социально-экономическими институтами с побуждением агентов к игнорированию либо невыполнению институционально-культурных норм, основными причинами чего выступают, в частности [10]:

- правовые, когда прецедент к нарушению правовых норм и правил возникает в результате непроработанности соответствующих институтов;
- политические, в случае использования определённых норм и правил в качестве инструментария экономического принуждения агентов;
- экономические, когда финансовое и экономическое положение, его рыночная позиция способствуют и побуждают к нарушению норм и требований.

Формирование, мотивация и развитие институциональной культуры экономических агентов необходимо осуществляется при непосредственной поддержке государства. При этом государство, являясь особым экономическим агентом и обладая императивным статусом, имеет широкие возможности для построения механизмов принуждения и контроля, а также для пропаганды достижений и поддержки через средства массовой информации и другие информационные каналы тех агентов, которые имеют высокие показатели институциональной культуры. В предпринимательской среде государственное влияние через соответствующую культурную политику и определённые методы регулирования осуществляется, как следует из аналитических разработок социально-экономической теории [2], двухуровнево: на системном уровне государство оказывает содействие в формировании соответствующей культуры общества в целом опосредованно через рыночную или экономическую культуру; на уровне бизнес-систем государство непосредственно воздействует на гуманизацию бизнес-процессов и этику бизнеса, утверждая и пропагандируя правила корпоративного поведения. Результатом культурной политики государства становится культивирование доверительных отношений между обществом, бизнесом и властью.

Институционально-культурная детерминация на разных уровнях экономической системы и деятельности экономических агентов представлена макро-, мезо— и микро-уровнями (Рис. 1).

На результативность институциональной культуры макроуровня оказывает влияние общественное мнение и всесторонний социальный контроль, который при

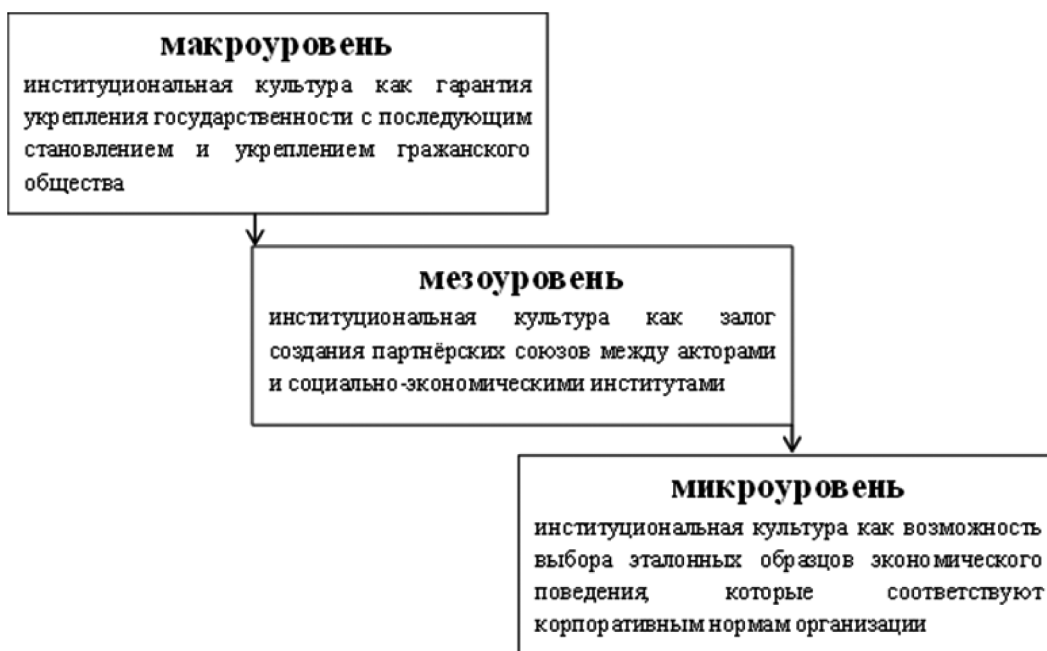


Рис. 1. Функциональные уровни институционально-культурной детерминации

определённых условиях обеспечивает юридическое регулирование и демонстрирует всеобщее одобрение соблюдения правил и норм как социальных, так и экономических институтов. На мезоуровне вектор мотивационных процессов направлен на преодоление низкой институциональной культуры с дискомфортным существованием агента в социуме со сменой ориентации на высокую институциональную культуру с предпочтениями в виде дополнительных социальных благ и фаворизирующего положения в обществе. Наконец, микроуровневые агенты с ярко выраженной институциональной культурой являют достойный пример экономического поведения в обществе, которое соответствует ценностям организации, принципам, убеждениям и философии свободного общества, что достигается посредством просветительской деятельности соответствующих институтов.

Культура, таким образом, имея собственные институциональные формы, детерминирует поддержку культурной жизнедеятельности общества через институциональную культуру как совокупность культурных комплексов, регулирующих деятельность людей и организаций. Как культура акторов институтогенеза и культура соблюдения институциональных норм институциональная культура, решая задачи внутренней интеграции и внешней адаптации через согласование потребностей, интересов, ценностей и целей в культурном пространстве экономической деятельности и поведения экономических агентов, обеспечивает тем самым их хозяйственный и жизненный успех.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамов, Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) / Р.Н. Абрамов // Социологические исследования. — 2005. — № 1. — С.54–66.
2. Андерсен, Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Пер. с англ. С.В. Ариничева / Науч. ред. Ю.П. Адлер. — М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. — 272 с.
3. Анохина, А.А. Институциональная теория права и правовой культуры / А.А. Анохина, Е.Н. Донская // Актуальные проблемы современности: наука и общество. — Балаково: Изд-во «Балаковский филиал РАНХиГС». — 2021. — № 1 (30). — С. 62–65.
4. Бутенко, Ю.Б. Феномен профессиональной компетентности и проблемы качества формирования и реализации трудового потенциала современной хозяйствующей организации / Ю.Б. Бутенко, О.Н. Михайлова, Е.Н. Федина // Научное обозрение: гуманитарные исследования. — 2016. — № 4. — С. 107–112.
5. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения / Пер. с нем. и общая ред. Ю.Н. Давыдова. — М.: «Прогресс», 1990. — С. 44–271.
6. Ивашковский, С. Культура, экономическое поведение и развитие / С. Ивашковский // Экономическая политика. — 2014. — № 4. — С. 177–194.
7. Мраморнова, О.В. Институциональные основы формирования экономической системы / О.В. Мраморнова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. — 2004. — № 2. — С. 457–464.
8. Парсонс, Т. Профессии и социальная структура / Пер. с англ. В.Г. Николаева // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия: 11. Социология: Реферативный журнал. — 2015. — № 4. — С. 153–170.
9. Патутина, Н.А. Принципы построения социально-педагогического пространства корпорации в ходе формирования организационной культуры / Н.А. Патутина // Вестник университета (Государственный университет управления). — 2019. — № 11. — С. 166–169.
10. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
11. Савченко, Л.С. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (предпринимательство)»: диссертация на соискание учёной степени доктора экономических наук / Савченко Любовь Степановна; Санкт-Петербургская академия управления и экономики. — СПб., 2008. — С. 339.

© Донская Елена Николаевна (elenadon1965@rambler.ru); Михайлова Ольга Николаевна (molniko@mail.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»