

Секция «43.21 Стратегический менеджмент: от классики управленческой мысли к современным вызовам»

Эволюция концепций организационной культуры как отражение смены парадигм управленческой мысли в XXI веке

Заявка № 1664284

Введение (Постановка проблемы)

В XXI веке организационная культура перестает рассматриваться исключительно как «внутренний климат» и все чаще трактуется как стратегический нематериальный актив, определяющий адаптивность, инновационный потенциал и способность компании к удержанию человеческого капитала. Однако сохраняется фундаментальное противоречие: статичные подходы к культуре, унаследованные от индустриальной эпохи, входят в конфликт с требованиями цифровой, турбулентной и проектно-ориентированной среды. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью осмыслить, как изменение базовых парадигм управления (от механистических к адаптивным и сетевым) трансформирует само понятие и функциональную роль организационной культуры.

Степень разработанности проблемы и личный вклад

Теоретической базой исследования послужили классические работы, заложившие основы диагностики культуры (модель конкурирующих ценностей Камерона и Куинна [2]), а также фундаментальные труды по истории управленческой мысли (Маршев В.И. [4]), позволяющие рассматривать культуру в контексте смены управленческих эпох. Современный срез проблемы представлен анализами влияния цифровизации (Широнина Е.М. [6]) и кризисов (Li K. [8]) на культурную динамику, а также процессуальным подходом к изменениям (Alvesson, Sveningsson [7]).

Личный вклад автора заключается в синтетическом анализе разрозненных тенденций и теоретическом обосновании положения о том, что эволюция концепций организационной культуры в XXI веке является не просто набором новых модных терминов, а закономерным следствием и «зеркалом» смены парадигм управленческой мысли. В отличие от узкоприкладных работ, в данном исследовании культура представлена как инфраструктура, через которую реализуются новые управленческие парадигмы.

Методология исследования

Методологическая основа работы включает историко-логический анализ (для выявления этапов эволюции понятия), системный и структурно-функциональный анализ (для определения роли культуры в организации), а также сравнительный обзор ключевых отечественных и зарубежных источников.

Получены следующие результаты

Во-первых, выявлен сдвиг в трактовке культуры: от вспомогательного элемента организационной «социальной среды» к стратегическому ресурсу, через который реализуются изменения (digital transformation, agile, экосистемность) и формируется конкурентоспособность. В рамках новой парадигмы культура выступает инфраструктурой повседневных решений, норм взаимодействия и распределенного лидерства [6].

Во-вторых, зафиксирована трансформация функциональной роли культуры: если в классических моделях культура поддерживала стабильность и воспроизводство правил, то в XXI веке она становится механизмом гибкости и самоорганизации - «мягким регулятором», частично замещающим избыточные регламенты в сетевых и проектных структурах [6]. Это особенно проявляется в логике agile-подходов, где требуется переориентация от контроля к доверию, от индивидуальной ответственности к командной и от следования инструкциям к экспериментальности [2, 6].

В-третьих, обосновано, что цифровизация меняет культурные нормы не только через внедрение технологий, но и через перестройку коммуникаций и ответственности: усиливается ценность открытости информации, горизонтального обмена знаниями и постоянного обучения. Тем самым цифровая трансформация становится внешним драйвером культурной динамики и пересмотра управленческих практик [1, 5].

В-четвертых, показана связь культуры с устойчивостью организаций в кризисах. Эмпирические исследования периода COVID-19 демонстрируют, что компании с более сильной культурой чаще сохраняют инновационность и быстрее адаптируются, что подтверждает тезис о культуре как «антикризисном капитале» [8].

В-пятых, выделен гуманистический вектор эволюции: культура все чаще понимается как пространство ценностного согласования, корпоративной ответственности и смыслов совместной деятельности, что отражает расширение управленческих целей от узкой эффективности к устойчивому развитию и заботе о человеке в организации [3].

Научная новизна работы состоит в синтетическом представлении эволюции концепций организационной культуры как «зеркала» парадигмальных сдвигов управленческой мысли: от механистических моделей к адаптивным, сетевым и ценностно-ориентированным подходам. Практическая значимость связана с тем, что выявленные направления трансформации культуры могут использоваться при проектировании программ организационных изменений и оценке «культурной готовности» компаний к цифровой трансформации и agile-переходам.

Выводы и значение работы

Проведенное исследование позволяет утверждать, что эволюция концепций организационной культуры является репрезентативным отражением смены парадигм управленческой мысли: от механистических моделей индустриальной эпохи к адаптивным, сетевым и ценностно-ориентированным подходам XXI века.

Научная значимость работы заключается в синтетическом представлении этой эволюции, что вносит вклад в развитие теоретических основ истории управленческой мысли (ИУМ).

Практическая значимость состоит в том, что выявленные векторы трансформации культуры могут служить основой для диагностики «культурной готовности» компаний к цифровой трансформации и проектирования программ организационных изменений.

Источники и литература

- 1) Васюта Ю. Развитие исследования феномена организационной культуры: 100-летняя динамика в контексте трансформаций в управлении // Человеческий капитал. 2025. № 5.
- 2) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
- 3) Карпухин О. И., Комиссаров С. Н. Парадигмы управления в культуре // Знание. Понимание. Умение. 2024. № 1. С. 61–79.
- 4) Маршев В. И. История управленческой мысли: учебник. М.: Проспект, 2016.
- 5) Терещенко П. А. и др. Управление организационной культурой современной организации: магистерская диссертация. 2024.
- 6) Широнина Е. М. Организация как объект изменений // Экономика и управление. 2020. Т. 26. № 6 (176). С. 597–605.

- 7) Alvesson M., Sveningsson S. Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress. Routledge, 2024.
- 8) Li K. et al. The Role of Corporate Culture in Bad Times: Evidence from the COVID-19 Pandemic // Journal of Financial and Quantitative Analysis. 2021. Vol. 56. No. 7. P. 2545–2583.