
СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 316.354

РАРЕНКО А.А.* РЕЦЕНЗИЯ НА КНИГУ: A CLOSER LOOK AT ORGANIZATIONAL CULTURE IN ACTION / ED. BY S.D. GÖKER. – London : IntechOpen, 2021. – 140 p. [БОЛЕЕ ПРИСТАЛЬНЫЙ ВЗГЛЯД НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ В ДЕЙСТВИИ / ПОД. РЕД. С.Д. ГЁКЕРА]. DOI: 10.31249/rsoc/2021.04.09

Аннотация. В рецензируемой коллективной монографии рассматриваются актуальные вопросы организационной культуры, в основе которой лежат ценности, убеждения, особое отношение сотрудников к окружающей их действительности, определяющие их организационное поведение. Показывается, как культуры создаются органически или посредством последовательного планирования и действий в различных организациях в таких сферах, как образование, бизнес и здравоохранение; особое внимание в статьях уделяется изменениям, инновациям и возможностям обучения персонала. Представлены практические советы владельцам и руководителям предприятий, а также государственным органам власти, как трансформировать организационную культуру, сделав ее более инновационной и основанной на принципах непрерывного обучения.

Ключевые слова: организационная культура; инновационная культура; ценности; организационное поведение; персонал.

RARENKO A.A. Book review: A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – 140 p.

* Раренко Андрей Алексеевич – младший научный сотрудник отдела социологии и социальной психологии Института научной информации по общественным наукам РАН. E-mail: andrejj97@rambler.ru

Abstract. The book deals with topical issues of organizational culture, which is based on the values, beliefs, special attitude of employees to the surrounding reality, which determine their organizational behaviour. It shows how the cultures are created organically or through consistent planning and action in various organizations, in such fields as education, business and healthcare; the articles focus more on change, innovation and employee training opportunities. The authors provide practical advice to business owners and managers, as well as governments, on how to initiate a change in organizational culture, having made it more innovative and based on the principles of continuous learning.

Keywords: organizational culture; innovation culture; values; organizational behavior; personnel.

Для цитирования: Раренко А.А. [Рецензия] // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11: Социология. – 2021. – № 4. – С. 130–145. – Рец. на кн.: A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – 140 p. DOI: 10.31249/rsoc/2021.04.09

В коллективную монографию «Более пристальный взгляд на организационную культуру в действии», изданную под редакцией Сулеймана Давута Гёкера (Университет Чанаккале Онсекиз Март, провинция Чанаккале, Турция), вошли девять глав, написанных авторами из разных стран. В книге рассматриваются актуальные вопросы организационной культуры, в основе которой лежат ценности, убеждения, особое отношение сотрудников к окружающему миру, определяющие их организационное поведение.

В настоящее время так называемая технология «управления по ценностям» признается экспертами в области управления персоналом эффективным способом управления, имеющим большой потенциал. Виолетта Абрамова, генеральный директор консалтинговой компании *Strategic Business Partner*, отмечает, что «управление по ценностям» – инструмент для тех, кто стремится «изменить организацию ради выдающихся результатов – когда надо создавать новые структуры, менять команду, быстро осваивать новые технологии. Ценности в этом случае выступают как внутренний стержень всех этих изменений, армирующий каркас» [Абрамова, Ольгинский, 2018]. Ее поддерживает Кирилл Ольгинский, основатель

«Риторического клуба Ольгинского», бизнес-тренер и журналист: по его словам, «управление по ценностям» – «действительно эффективная управленческая технология, мощный ресурс повышения конкурентоспособности компании и улучшения управленческой культуры в организации» [Абрамова, Ольгинский, 2018].

Вопрос об «управлении по ценностям» поднимается в ряде теоретических работ отечественных исследователей, полагающих, что именно этот подход будет способствовать укреплению организационной культуры. Различные аспекты данного направления рассматриваются в работах Е.И. Башкировой [Башкирова, 2000], Ю.Е. Благова, В.И. Кабалиной, А.А. Петровой-Савченко, И.С. Соболева [Создание ценности для бизнеса и общества, 2015], В.Э. Бойкова [Бойков, 2004], М.В. Ботнарюк и Н.Ю. Тимченко [Ботнарюк, Тимченко, 2018]. М.П. Бочарова [Бочаров, 1997], Г.А. Гусевой [Гусева, 1999], Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой, Н.Ф. Наумовой, А.Г. Здравомысловой [Динамика ценностей населения ..., 1996] и др.

В рассматриваемой монографии представлен современный взгляд на феномен организационной культуры. Авторы показывают, как различные формы организационной культуры создаются естественным образом или посредством последовательного планирования и действий в таких отраслях, как образование, бизнес и здравоохранение; особое внимание в работе уделяется изменениям, инновациям и возможностям обучения персонала. Книга будет интересна практикующим специалистам в области управления персоналом, а также исследователям, занимающимся осмыслением процессов «управления по ценностям» в России и за рубежом. В некоторых главах предлагаются практические советы владельцам и руководителям предприятий, а также органам власти о том, как улучшить организационную культуру, сделав ее более инновационной и основанной на принципах непрерывного обучения.

В главе «На пути к развитию неформальной экономики: пример уличной торговли в Иле-Ифе, Нигерия» Титилайо Олунми Олапоси (Африканский институт научной политики и инноваций, Университет Обафемиде Аволово, г. Иле-Ифе, Нигерия) рассматривает феномен уличной торговли как пример микробизнеса, который имеет все шансы превратиться в предприятие среднего бизнеса [Olaposi, 2021]. Автор главы представляет эмпириче-

ские доказательства характеристик, ценностей и проблем феномена уличной торговли. Цель данного исследования – показать, что уличная торговля в Нигерии является определенной ценностью, поскольку представляется перспективным направлением предпринимательства, хотя и зависит от поддержки государства. Результаты исследования доказывают, что уличные торговцы нуждаются в специальном образовании, финансовой поддержке и благоприятных регулятивных мерах для того, чтобы их бизнес смог существовать и развиваться. По словам автора главы, уличная торговля имеет значительную экономическую ценность, поскольку способствует выполнению задач в области устойчивого развития, определенных ООН в качестве приоритетных (т.е. имеющих ценность как для отдельных государств, так и для мировой экономики в целом) в настоящее время. Т.О. Олапоси приводит весомые аргументы в защиту уличной торговли, подчеркивая, что этот вид бизнеса нуждается в преобразовании в более устойчивые формы. Один из самых важных аргументов заключается в том, что благодаря уличному бизнесу решается отчасти не только проблема занятости, но и проблема предоставления недорогих, а также удобных услуг большинству населения. В качестве контраргумента приводится утверждение о том, что уличная торговля опасна для здоровья трейдеров и является некачественной формой занятости. В частности, уличная торговля, будучи рискованным видом предпринимательской деятельности, делает женщин более уязвимыми к опасностям на рабочем месте; кроме того, этот вид занятости сопровождается возведением незаконных сооружений, способствует возникновению пробок на дорогах, потенциально увеличивает количество автоаварий, а также портит внешний вид города.

Изучив разные точки зрения на феномен уличной торговли, автор главы приходит к выводу о том, что она, по-видимому, является первой ступенькой на предпринимательской лестнице и поэтому может быть стать фактором устойчивого развития предпринимательства. Кроме того, по мнению Олапоси, важно публично признать ценность уличной торговли в борьбе с бедностью. Она рекомендует нигерийскому правительству поддерживать уличных торговцев: например, предоставить им доступ к бесплатному предпринимательскому образованию, выдавать направленные на поддержку малого бизнеса кредиты и т.п.

В главе «Сионистские организации в Воронеже» В.В. Бахтин и И.А. Ашмаров (Воронежский государственный институт искусств) на материалах архивов и расследований ОГПУ конца 1920-х – начала 1930-х годов рассматривают процессы, происходившие в отдельном регионе России – в Центрально-Черноземном регионе, центром которого был Воронеж [Bakhtin, Ashmarov, 2021, p. 41–56]. В конце 1920-х годов советский политический режим приобрел черты тоталитарного, его формирование происходило в условиях однопартийной системы с усилением политических репрессий. Авторы главы используют несколько методов исследования. В частности, сравнительно-исторический метод позволил проследить изменение государственной политики по отношению к сионистскому движению в разные исторические периоды. Статистический метод дал возможность изучить соответствующие материалы областного архива. Обращение к социально-психологическим методам позволило выявить общественно-политические взгляды и настроения сионистов. Использование различных подходов и методов научного исследования помогло авторам исследовать деятельность и особенности оргкультуры двух сионистских организаций, в отношении которых применялись репрессии.

В работе «Организационная культура государственного сектора: опыт передовой бюрократии» Моршед Алом (Бангладешский учебный центр государственного управления, г. Дакка, Бангладеш) рассматривает организационную культуру в контексте бюрократических практик, принятых в бюджетных учреждениях Бангладеш [Alom, 2021].

Автор наглядно показывает, что организационная культура в компаниях государственного сектора может довольно существенно различаться в зависимости от того, какие ценности являются основными для их работников. Отмечается, что организационная культура складывается под влиянием общенациональной культуры. Так, в частности, подчеркивается сильное влияние коррупционной составляющей на организационное поведение бангладешской бюрократии, что зачастую выражается в неприятии работниками даже небольших изменений, инноваций и инициатив.

Организационная культура понимается автором статьи, вслед за ведущими специалистами в области управления, как система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых

членами организации. Двойственный характер организационной культуры проявляется, с одной стороны, в том, что на нее влияют коллективные лидеры и принятые в компании нормы, правила, идеи и ценности, а с другой – организационная культура сама «изнутри» формирует систему корпоративных ценностей.

В главе «Как соотносятся стратегия гибкой политики в области человеческих ресурсов, организационное гражданское поведение и эффективность работы организации в области экотуризма» Лин-Чуан Хуанг (Университет Дайен, г. Питу, Тайвань) и Пин-Фу Сюй (Университет Мин Дао, г. Питу, Тайвань) обращаются к актуальной в настоящее время индустрии экотуризма, на примере работы которой рассматривают влияние политики гибкости на эффективность работы организации [Huang, Hsu, 2021].

К концу XX в. индустрия туризма в целом превратилась в глобальную экономическую деятельность, особое место в которой отведено такому быстроразвивающемуся направлению, как экотуризм. Это направление досуга приобрело популярность благодаря нескольким факторам: 1) в современном обществе культивируется ценность социальной ответственности; 2) благодаря ИКТ информация об экотуризме становится более доступной; 3) конкуренция между занятыми в этой сфере предприятиями постоянно растет, что положительно сказывается на уровне предлагаемых ими услуг.

Организационное гражданское поведение, по мнению авторов главы, определяется прежде всего такими личностными качествами, как добросовестность и альтруизм. Люди XX в., столкнувшись с необходимостью выживать в условиях высокой неопределенности и не менее высокой конкуренции, были вынуждены изменить свое отношение к использованию человеческих ресурсов – политика в области их управления становится все более гибкой. Одной из часто используемых стратегий становится стратегия ротации работников, что позволяет сотрудникам организации совершенствовать свои знания и навыки, выбирать уровень заработной платы в зависимости от объема работы, функционала и пр. Авторы данной главы приходят к выводу о том, что политика гибкости доказала свою эффективность. Была установлена взаимосвязь между организационным гражданским поведением сотрудников и эффективностью работы.

В главе «Изучая культуру как фактор трансформации бизнеса» Ноприади Сапутра и Исмириати Насип (Университет Бина Нусантара, г. Джакарта, Индонезия) обращаются к вопросу функционирования организации как живого организма [Saputra, Nasip, 2021]. Авторы исходят из постулата о том, что организации находятся в состоянии постоянного изменения. Отмечается, что организационная культура играет стратегическую роль в трансформации бизнеса и управлении.

Разработка и использование технологий способствовали фундаментальным и революционным изменениям во всем мире в разных сферах человеческой деятельности. Эти изменения, в частности, позволили компаниям получить лучшие возможности для создания и транслирования ценностей своим клиентам. Научные открытия и технологический прогресс привели человечество к первым трем промышленным революциям. Использование цифровых технологий и массовое внедрение киберфизических систем в производство предопределили Четвертую промышленную революцию. Цифровые технологии не только упрощают сотрудничество между компаниями, независимо от их физического местонахождения, и способствуют развитию инноваций, но и создали мир VUCA¹. Система VUCA вызывает конвергенцию различных отраслей производства. Одно из последствий мира VUCA заключается в том, что продолжительность жизни компаний снизилась: например, в 1958 г. в среднем продолжительность жизни компании составляла 61 год, в 1980 г. она сократилась до 25 лет, в 2012 г. – до 18 лет, а в 2020 г. – до 10 лет [Ibid., 2021].

Вот почему одна из проблем, с которыми сегодня сталкиваются компании, – это обеспечение устойчивости бизнеса, замечают авторы данной главы. В связи с этим особую важность приобретает понятие «гибкость», понимаемое как способность компании предвидеть и использовать возможности для бизнеса, а также избегать негативных последствий изменений. Авторы выделяют три типа инициатив, которые компании могут предпринять для адап-

¹ VUCA – аббревиатура, которая состоит из первых букв слов *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, *ambiguity*; была впервые использована в 1987 г. для описания нестабильности, неопределенности, сложности и неоднозначности современного мира.

тации к меняющейся бизнес-среде: развивающие, переходные и трансформирующие.

Индонезийские исследователи определяют корпоративную культуру традиционно – как систему динамично развивающихся идей и ценностей, полученных благодаря совместному опыту работников организации в процессе внешней адаптации и внутренней интеграции и воспринятых в качестве способов мышления и поведения. Они отмечают, что не все ценности, разделяемые сотрудниками компании, благоприятно отражаются на ее развитии. Так, например, корпоративные ценности, направленные на предотвращение неопределенности, имеют скорее отрицательное влияние, тогда как воздействие организационной культуры, ориентированной на обучение, исключительно позитивно.

В главе «Организационная культура под влиянием религии» Барбара Мазур (Люблинский технологический университет, Польша) также полагает, что организационная культура является важным элементом в функционировании предприятия [Mazur, 2021]. По ее мнению, на организационную культуру оказывает влияние множество факторов, начиная от типа организации, ее характеристик и индивидуально-личностных особенностей работников и заканчивая спецификой социальной среды, в которой она существует, причем немаловажная роль отводится национальной культуре. Что касается религиозного фактора, то, по словам Б. Мазур, его влияние на организационную культуру нечасто является предметом интереса специалистов, хотя религия представляет собой источник ценностей и норм, т.е. имеет культуuroобразующий характер, становясь одним из столпов организационной культуры. Вопрос о влиянии религии на организации и их культуру становится все более важным в контексте глобализации и экономической интеграции, считает исследовательница.

Принятая в стране религия неотрывна от национальной культуры: она часто является результатом ранее бытовавших в обществе культурных моделей и укрепляет уже имеющиеся культурные модели. Религиозный фактор не только детерминирует принятые в социуме культурные нормы, ценности и правила индивидуального и социального поведения, но также оказывает значительное формирующее влияние на сферу бизнеса. Многие предприниматели убеждены в том, что она сильно влияет на жизнь

организации. Так, Б. Мазур приводит в пример результаты исследований, которые показывают, что сотрудники часто обращаются к Богу, когда им приходится принимать трудные решения. Между сотрудниками международных организаций нередко чувствуются не только национальные, но и религиозные различия.

Исследовательница, опираясь на идеи нидерландского социолога Г. Хофстеде, описывает культуру как своеобразную систему «коллективного ментального программирования», отличающую членов одной группы от другой. В раннем детстве люди развиваются «по программам» семейного круга, а затем меняются в процессе вторичной социализации в учебных заведениях и на работе. Она выделяет три уровня личностного «программирования»: универсальный (объективный), культурный (интерсубъективный) и индивидуальный (субъективный) [Mazur, 2021, p. 19]. Названный первым, универсальный уровень охватывает биологические функции человеческого тела, включая такие выразительные формы поведения, как смех и плач, а также ассоциативное и экспрессивное поведение, существующее у высших млекопитающих. Для каждого человека характерен индивидуальный уровень «программирования», а это значит, что не бывает двух одинаково «запрограммированных» людей. Тем не менее можно сказать, что люди в рамках одной культуры думают, чувствуют и реагируют определенным образом, поэтому они в некотором смысле обретают коллективную личность.

Сочетание организационной и национальной культуры в повседневной жизни компании приводит к высокой удовлетворенности сотрудников работой, улучшает процессы принятия решений и положительно коррелирует с эффективностью деятельности организации. Национальная культура, являясь частью культурной среды организации, влияет на организационную культуру посредством всех упомянутых факторов. Социальную культуру нельзя сводить к сфере ценностей, так как она также включает в себя сферу признанных в обществе нравственных практик. Следовательно, влияние социальной культуры на организационную культуру происходит не только через ценности, но и через вытекающие из них практики.

Религия формирует организационную культуру путем «программирования» на двух уровнях: почти полностью усвоенном

культурном уровне и частично детерминированном индивидуальном. «Программирование» на культурном уровне отражает основные культурные допущения, а «программирование» на индивидуальном уровне – ценности организационной культуры. Культура в данном случае – это совокупность религиозных ценностей, которые хотя бы частично являются индивидуальными для людей, живущих в одной социальной среде.

Таким образом, автор настоящей главы приходит к выводу о том, что религия оказывается важным фактором, способствующим созданию корпоративной культуры. Никакая организация и ее внутренняя культура не создаются в вакууме и не возникают из ничего. Организации, работающие в религиозно диверсифицированной среде, сталкиваются с уникальной возможностью создания организационной культуры, поддерживающей эти различия. Чтобы добиться успеха в создании и поддержании организационной культуры для различных заинтересованных сторон, требуются определенные компетенции. Это может быть не только знание обычаев данной религии или вероисповедания, но, что более важно, тонкие навыки социального и эмоционального интеллекта (способность подавать пример, открытость, принятие, уважение и инклюзивность), считает Б. Мазур.

В главе «Коммуникация и организационная культура» Хальвор Нордби (факультет здравоохранения и социальной работы, Норвежский университет прикладных наук, г. Лиллехаммер, Финляндия) подчеркивает важность того, чтобы работающие в одной организации люди разделяли одни и те же ценности [Nordby, 2021]. Автор отмечает, что одно из ключевых понятий в теории коммуникации – «горизонты понимания» – категория, относящаяся к общему когнитивному, эмоциональному и эмпирическому восприятию человеком самого себя. Коммуникативные проблемы обычно возникают, когда вступающие в коммуникацию субъекты слишком различаются в восприятии окружающей их действительности, имеют разные (иногда противоположные) взгляды, убеждения, ценности; такие различия нередко создают непреодолимые коммуникативные барьеры. Описанная ситуация может наблюдаться как в межличностных отношениях, так и на рабочем месте. Подобные коммуникативные вызовы часто связаны с организационными ролями. Автор подчеркивает, что успешная коммуникация

жизненно важна для функционирования организации. Если коммуникация внутри организации неэффективна, то найти адекватные решения организационных задач представляется сложным. Организационная культура проявляется в коллективных действиях, которые не представляются возможными в отсутствие коммуникации. Таким образом, «хорошая» организационная культура предполагает высокий уровень коммуникации. Умение общаться является неотъемлемой частью организационной культуры. Автор выявляет основные составляющие успешной коммуникации: 1) умение удержать внимание аудитории; 2) умение использовать язык, понятный собеседнику (собеседникам); 3) умение ясно формулировать мысль, не допуская неверного толкования ее со стороны собеседника; 4) умение чувствовать собеседника.

Существенное влияние на организационную культуру сегодня оказывают информационные технологии. В работе «Влияние информационных технологий на организационную культуру» Эсер Эрдурмазлы (Академия жандармерии и Береговой охраны, г. Анкара, Турция) рассматривается прямое и косвенное воздействие информационных технологий на культуру организаций с акцентом на понятие «организационная структура» [Erdurmazli, 2021].

Как справедливо отмечает автор главы, сегодня информация воспринимается всеми членами мирового сообщества как экономическая ценность и рассматривается как неоспоримое преимущество во всех областях человеческой деятельности. ИТ, в отличие от традиционных, не только несут изменения в технологическом плане, но также влияют на каналы связи, принятие решений, трансформируют методы, механизмы и принципы управления и прочее. Можно сказать, что информационные технологии начинают замещать в определенной степени менеджеров среднего звена, выполняя роль связки между топ-менеджерами и менеджерами более низкого уровня. Более того, информационные технологии начинают постепенно оказывать влияние на культурные ценности организации. Поднимая вопрос о том, чем информация отличается от знаний, Э. Эрдурмазлы приходит к выводу, что информация представляет собой набор фактов, однако только систематизация, интерпретация, обработка и прочее превращает их в знание. Знание определяется как персонализированная информация, которая позволяет людям точно понимать то, что происходит вокруг них;

знание проявляет себя в форме мыслей, идей, интуитивных озарений, полученных в ходе обучения, повседневных практик и жизненного опыта. Знание – это индивидуально переработанная форма информации, подвергнутая анализу и помещенная в определенный контекст. Очевидно, что знания обладают гораздо большей ценностью, нежели информация.

К основным изменениям в организационной структуре, вызванным применением информационных технологий, исследователь относит процессы дифференциации, централизации и стандартизации (или формализации).

Дифференциация внутри организации происходит тремя способами – посредством специализации, или разделения труда, горизонтальной и вертикальной (иерархии) дифференциации. Специализация обычно увеличивает количество подразделений в организации в зависимости от областей знаний и затрудняет понимание функционирования более крупных структур; использование ИТ может отчасти нивелировать процессы специализации. Вертикальная и горизонтальная дифференциация определяет количество иерархических уровней в организации. Использование информационных технологий, в свою очередь, приводит к появлению более простых организационных структур, так как требует меньшего количества уровней в иерархии, поскольку информационные технологии предоставляют сотрудникам, занимающим более низкие должности, большую автономию в работе. По словам автора главы, средний уровень управленческого персонала становится лишним, так как служит только увеличению бюрократии, снижает эффективность и не нужен в организациях, где многие задачи руководителей среднего звена могут выполнять компьютеры.

Централизация является индикатором того, насколько полномочия по принятию решений в пределах организации рассредоточены или, напротив, сосредоточены. В связи с ростом местной и глобальной конкуренции многие компании начинают отказываться от принятия стратегических решений. Сложно сказать, приведут ли информационные технологии к централизации или децентрализации. Что касается централизации, то она позволяет менеджерам получать информацию быстрее, точнее и в большем объеме, сокращает неопределенность в принятии решений. Однако за счет использования других форм ИТ (например, электронные доски

объявлений) происходит децентрализация. Таким образом, информационные технологии оказываются ответственными одновременно как за централизацию, так и децентрализацию, считает автор.

Наконец, процесс формализации предполагает использование четких правил и инструкций. Информационные технологии дают возможность снизить негативное воздействие формализации путем облегчения для сотрудников документооборота и поиска информации.

Автор главы подчеркивает, что организационная структура и организационная культура являются взаимообусловленными. Люди чувствуют себя менее автономными в вертикальных и централизованных организациях. Следовательно, в механической организационной структуре преобладают культурные ценности, в которых важны предсказуемость и стабильность, в то время как в горизонтальных и децентрализованных организациях люди могут свободно выбирать свои действия и контролировать их. Креативность, смелость и готовность к риску рассматриваются в таких организациях как желаемое поведение и способствуют формированию корпоративных культур, ценящих новаторство и гибкость.

Кроме того, организационная структура важна для развития культурных ценностей, поддерживающих интеграцию и координацию. В тех случаях, когда совместное использование культурных ценностей, норм и правил находится на высоком уровне, уровень производительности также повышается.

В главе «Переосмысление инновационного обучения. Возможности для учителей в образовательных организациях на пути к Образованию 4.0» Сулейман Давут Гёкер и Мубехер Урун Гёкер (Университет Чанаккале Онсекиз Март, провинция Чанаккале, Турция) анализируют поведение учителей, играющих ключевую роль в формировании организационной культуры [Göker, Göker, 2021]. Отмечается, что современные инновационные цели обучения основаны на лидерстве, а принцип Образования 4.0 подводит общество к идее создания цифровых классов. Пространства в таких классах могут быть как цифровыми, так и физическими, что потребует переосмысления роли и деятельности педагога.

Четвертая промышленная революция привела людей к эпохе новых беспрецедентных социальных изменений. Как напоминают

авторы данной главы, если Первая промышленная революция была основана на принципах механизации на основе парового двигателя, Вторая промышленная революция – на массовом производстве с использованием электроэнергии, Третья – на информационной революции с появлением компьютеров и Интернета, то продолжающаяся в настоящее время Четвертая промышленная революция основана на Интернете вещей, облачных вычислениях, больших данных, искусственном интеллекте и мобильной связи. Также в ближайшем будущем нас ждет эра беспроводных сетей 5 G. Технологический прогресс, по мнению авторов, приведет к увеличению ценности данных, а общество в дальнейшем будет развиваться в сторону смены ролей между людьми и машинами.

Авторы отмечают, что в обществе будущего станут востребованы четыре типа интеллекта: контекстный, физический, эмоциональный и социально-эмоциональный. Развитие этих типов интеллекта потребует изменения традиционных моделей обучения, используемых сегодня. В ближайшей перспективе будет разработана особая экосистема для обеспечения оптимизированного обучения для каждого учащегося. Кроме того, особую важность приобретет обучение программированию.

Авторы главы убеждены в том, что приоритетными принципами образования в новых условиях должны стать следующие: 1) максимальное повышение заинтересованности учащихся; 2) обучение способности творчески мыслить и решать практические проблемы; 3) обучение с учетом индивидуальных особенностей и талантов того или иного человека; 4) повышение уровня знаний в области новых информационных технологий; 5) развитие у учащихся эффективных навыков взаимодействия с окружающими для успешной социальной интеграции. Разумеется, сегодня особая роль отводится учителям, которые сами нуждаются в соответствующем обучении. Авторы главы возлагают надежду на внедрение системы управления обучением, которая позволит учащимся постоянно совершенствовать и развивать свои знания, умения и навыки.

Если говорить об общей идее, объединяющей все главы настоящей монографии, то, пожалуй, ее можно сформулировать следующим образом: приверженность определенным ценностям, будучи неотъемлемой составляющей человеческой жизни и дея-

тельности, находит отражение в современных концепциях организационной культуры. В заключение следует подчеркнуть, что хотя в монографии представлен довольно широкий спектр тем, связанных с проблемами развития и функционирования организационной культуры, вопрос формирования и поддержания ценностных ориентиров в международных компаниях, которые сегодня становятся исключительно востребованными в свете глобализационных трендов на мировом рынке и в которых оказываются задействованными люди разных возрастов, не рассматривается. С нашей точки зрения, обращение к такому важному аспекту организационной культуры, несомненно, сделало бы исследование более интересным и проблематизированным.

Список литературы

Абрамова В., Ольгинский К. Управление по ценностям в России: инструмент манипуляции или «дар сердца»? // Штат. – 2018. – 1 марта. – URL: <http://www.hrmedia.ru/node/1598> (дата обращения: 14.04.2021).

Башикирова Е.И. Трансформация ценностей российского общества // Политические исследования. – 2000. – № 6. – С. 51–65.

Бойков В.Э. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян // Социологические исследования. – 2004. – № 7. – С. 46–52.

Ботнарюк М.В., Тимченко Н.Ю. Управление на основе ценностей : метод анализа иерархий // Вопросы управления. Вестник Уральского института управления – филиала РАНХиГС. – 2018. – № 2. – С. 153–161.

Бочаров М.П. От социальных ценностей к социальному государству. – Москва : Луч, 1997. – 174 с.

Гусева Г.А. Формирование ценностных ориентаций государственных служащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 1999. – 24 с.

Динамика ценностей населения реформируемой России / Н.И. Лапин, Л.А. Беляева, Н.Ф. Наумова, А.Г. Здравомыслов ; отв. ред. Н.И. Лапин, Л.А. Беляева ; Рос. акад. наук. Ин-т философии. – Москва : Эдиториал УРСС, 1996. – 224 с.

Создание ценности для бизнеса и общества : анализ корпоративной социальной деятельности российских компаний / Благов Ю.Е., Кабалина В.И., Петрова-Савченко А.А., Соболев И.С. // Российский журнал менеджмента. – 2015. – Т. 13, № 2. – С. 67–98.

Atom Md.M. Public sector organizational culture : experience from frontline bureaucracies // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 3–16. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/71088> (accessed: 12.04.2021).

Bakhtin V.V., Ashmarov I.A. Zionist organizations in Voronezh // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 41–56. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/74341> (accessed: 12.04.2021).

Erdurmazlı E. Effects of information technologies on organizational culture: A discussion based on the key role of organizational structure // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 125–139. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/72534> (accessed: 12.04.2021).

Göker S.D., Göker M.Ü. Rethinking innovative learning opportunities for teachers in educational organizations toward Education 4.0 // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 81–94. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/72707> (accessed: 12.04.2021).

Huang L.-Ch., Hsu P.-F. Correlation among human resource flexibility strategy, organizational citizenship behavior and organizational performance in ecotourism industry // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 33–40. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/72035> (accessed: 12.04.2021).

Mazur B. Organizational culture under religious influence // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 17–22. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/71944> (accessed: 12.04.2021).

Nordby H. Communication and organizational culture // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 95–110. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/72449> (accessed: 12.04.2021).

Olaposi T.O. Towards the development of the informal economy : the case of street trading in Ile-Ife Nigeria // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 57–78. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/73475> (accessed: 12.04.2021).

Saputra N., Nasip I. Learning culture as the enabler of business transformation // A closer look at organizational culture in action / ed. by S.D. Göker. – London : IntechOpen, 2021. – P. 111–124. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/72261> (accessed: 12.04.2021).