

М. Э. Вильчинская-Бутенко

Корпоративный досуг как элемент организационной культуры

Статья посвящена вопросу определения места корпоративного досуга в системе организационной культуры. В рамках зарубежных концепций менеджмента Т. Е. Дила и А. А. Кеннеди, Э. Х. Шейна, Г. Трайса и Дж. Бейера уточнены специфические характеристики корпоративного досуга и его функции.

Ключевые слова: корпоративный досуг, концепции организационной культуры, элементы корпоративной культуры

Marina Vilchynskaya-Butenko

Corporate leisure as an element of organizational culture

This article focuses on the specific issue of corporate entertainment in the corporate culture of the organization. Within the framework of the concepts of foreign researchers T. E. Deal and A. A. Kennedy, E. H. Schein, H. M. Trice and J. M. Beyer clarified specific characteristics and functions of the corporate entertainment.

Keywords: corporate entertainment, the concept of organizational culture, elements of corporate culture

Попытка определения сущности того, что именуется организационной или корпоративной культурой, с разной долей успеха присутствует у десятков авторов¹. Несомненно то, что организационная культура представляет собой частный случай культуры, которая присуща локальной группе людей, объединенных по социально значимому признаку принадлежности к одной организации.

Вопрос о значимости корпоративного досуга требует осмысления, исходя из его места в структуре организационной культуры, а для этого необходимо обратиться к научным концепциям зарубежной теории и практики менеджмента, где на настоящий момент сложились представления об организационной (корпоративной) культуре как совокупности ценностей, норм и традиций, моделей поведения и общения, характерной для определенной организации².

Попытки научного осмысления структуры и иерархии организационной культуры по времени относятся в основном к 1970-м и 1980-м гг. В рамках изучения организационной культуры многие исследователи старались вычлениить и упорядочить все то многообразие социальных и материальных отношений и явлений, которое неизбежно возникает в процессе производственной деятельности человека. В рамках данной статьи предполагается рассмотреть концепции, получившие наиболее широкое освещение в западном менеджменте: иерархическую структуру Т. Е. Дила и А. А. Кеннеди, уровни организационной культуры Э. Х. Шейна и «культурные формы» Г. Трайса и Дж. Бейера.

Одну из первых попыток структурирова-

ния организационной культуры предложили Т. Е. Дил и А. А. Кеннеди³, разделив организационную культуру на четыре уровня: ценности (1), герои (2), обряды и ритуалы (3), структура общения (4). Предложенная ими структура включала в себя, как видим, разнородные элементы: содержательные (1) и атрибутивные (2, 3 и 4), и говорить об иерархической взаимосвязи и подчиненности уровней культуры в данном случае не представляется возможным. Тем не менее, оставим формулировки авторов в неизменном виде и будем далее именовать их «уровнями» культуры. В матрицу Т. Е. Дила и А. А. Кеннеди корпоративный досуг вписывается на третьем уровне (как полные символизма церемонии в организации, которые проводятся для того, чтобы отмечать важные для компании события и приобщать к ним новых членов) и четвертом уровне (как каналы неформального общения, по которым члены организации получают информацию о корпоративных ценностях, героях, обрядах и ритуалах)⁴.

Несмотря на более ранние по времени публикации Т. Е. Дила и А. А. Кеннеди (1982), основоположником изучения структуры организационной культуры считается Э. Х. Шейн⁵ (его книга «Organizational culture and leadership» вышла в 1985 г.). Американский ученый выделил три уровня организационной культуры: знаково-символические элементы (артефакты)⁶; ценностно-нормативные элементы (демонстрируемые ценности, определяющие философию компании); национальные модели корпоративных культур (базовые представления)⁷.

Э. Х. Шейн не дает однозначного ответа на вопрос о месте досуга в структуре организа-

ционной культуры: с одной стороны, если рассматривать корпоративный досуг только с позиции бизнес-ритуалов поощрения, интеграции и адаптации персонала, можно считать досуг элементом низового, знаково-символического уровня культуры. Собственно, исходя из авторской концепции, именно к этому уровню и относится корпоративный досуг у самого Э. Х. Шейна.

С другой стороны, вполне возможно отнести корпоративный досуг также и к третьему уровню организационной культуры – базовым представлениям, поскольку, как указывает сам Э. Х. Шейн, эти представления подобны тому, что К. Арджирис и Д. Шён⁸ именовали «привычными теориями» (т. е. определяющими поведение участников группы безусловными представлениями, которые «извещают» о том, как следует относиться к тем или иным явлениям и предметам). Так, доминирующим в современных публикациях по проблемам управления, как отмечает Н. В. Левкин⁹, становится признание того, что культурная компонента вторгается в деятельность организации в виде социокультурных образцов, являющихся функцией культурного опыта индивидов, смыслов и представлений, порождаемых индивидом в процессах взаимодействия в повседневной и хозяйственной практике. Работники, являясь участниками различных внешних по отношению к организации субкультур на макро- и мезосоциальных уровнях, воспроизводят соответствующие групповые ценности, нормы поведения, культурные традиции в том числе на микроуровне, т. е. в организации. Другими словами, базовые представления, невидимые и неосознаваемые даже самими членами организации без специального сосредоточения на этом вопросе, определяют смысл и социальную ответственность организации в рамках традиций и ценностей, принятых в той или иной национальной культуре. В свою очередь, национальные культуры предопределяют интерпретацию реальности с позиции национального менталитета и имеют определяющее значение для выбора самой организацией используемых в этносообществе досуговых форм и средств культурно-досуговой деятельности.

Наконец, если исходить из постулата, что набор ценностей, который находит реальное воплощение в идеологии или в организационной философии, может служить ориентиром или моделью поведения в сложных или неопределенных ситуациях (по Э. Х. Шейну), и ценности этого уровня сознания во многом предопределяют поведение, наблюдаемое на уровне артефактов, тогда корпоративный досуг в модели Э. Х. Шейна можно разместить и на втором уровне организационной культуры. Так, к примеру, заявленные в

миссии компании командная работа и взаимопомощь, будучи ценностями межличностного общения, могут быть реализованы на низовом уровне организационной культуры в виде тренингов командообразования или праздничных командных мероприятий.

Несмотря на то, что поиски места корпоративного досуга в структуре, предложенной Э. Х. Шейном, не приводят к однозначному ответу, однако, следуя логике автора, досуг должен быть представлен артефактами организационной культуры, а если точнее – ее ритуалами и обрядами.

Более однозначно место досуга в организационной культуре можно представить, исходя из позиции Г. Трайса и Дж. Бейера, которые в рамках изучаемого явления выделяли двенадцать структурных элементов: обряд, церемониал, ритуал, мифы, саги, легенды, истории, сказки, символы, язык, жест, физические параметры и артефакты¹⁰. Впоследствии авторы стали рассматривать культуру как организационную идеологию, реализуемую определенными «культурными формами», объединив все структурные элементы в четыре таких формы: символы (оформление пространства, интерьер, дресс-код и др.), язык (термины, аббревиатуры, жаргонизмы и пр.), повествования (мифы, сказки, легенды, саги, лозунги) и практики (обряды, церемонии, ритуалы, табу)¹¹.

Г. Трайс и Дж. Бейер стали первыми из ученых, предпринявших попытку осмысления и категоризации различных трактовок организационной культуры и предложившие рассматривать обряды и церемонии как окно в познание культуры организации. Признавая влияние антропологов Э. Дюркгейма¹² и А. Ван Геннепа¹³, Г. Трайс и Дж. Бейер использовали в своих работах понятия ритуалов, обрядов и церемоний организаций, связывая эти культурные конструкции с хорошо изученными терминами социальной идентичности и сферы производства. Все эти явления были изучены и раньше, но лишь немногие из них изучены с культурной точки зрения. Так, например, В. Тернер¹⁴, после А. Ван Геннепа, рассматривал понятие обряда как своеобразного буфера между стабильностью и изменением. По мнению В. Тернера, с одной стороны, общество имеет потребность в структурном дифференцировании (например, иерархии), где различные участники исполняют различные роли. С другой стороны, у людей также существует необходимость признания фундаментальных связей единения между членами, без которых ни одно общество не было бы возможным. Через обряд люди могут на мгновение отказаться от социальных различий

и подтвердить свое чувство базового, общесоциального членства. (В. Тернер называл эту связь *communitas*.)

Вышеописанные теоретические исследования, направленные на изучение, в первую очередь, отношений в более ранних социальных структурах, легли в основу изучения символических действий за пределами религиозной сферы. Так, С. Ф. Мур и Б. Дж. Майерхоф¹⁵ рассуждали о применимости оригинальных идей Э. Дюркгейма в светской высокодифференцированной социальной системе и пришли к выводу, что в сложных специализированных и дифференцированных обществах обряды часто выполняют аналогичные функции, не отличаясь с точки зрения функциональности от примитивных культур, и используются, чтобы продемонстрировать единство сообщества, или даже для создания самого этого сообщества¹⁶.

Идея целостного сообщества, интегрированного через обряд и церемонию, таким образом, воплощается в некую социальную подсистему, которая использует символические операции для создания внутригрупповой сплоченности. С. Ф. Мур и Б. Дж. Майерхоф, продолжая традиции В. Тернера, приписывают обрядам функции не только цементирования и периодического подтверждения социальных ценностей и установившихся отношений власти, но и видят в них интерес людей, наделенных властью, к изменению социальных процессов. Эта кажущаяся дизъюнкция находит свое отражение в последующих трудах исследователей, часть из которых приписывает символическому поведению функции обслуживания уже сложившейся системы (например, Дж. Ван Маанен, С. Вог и Д. Л. Смит), а другая часть – функции трансформации (например Н. В. Биггарт, Р. Дж. Гефарт). Поскольку и обслуживание сложившихся отношений, и трансформация социальной системы имеют, по мнению Дж. Пфейфера¹⁷, непосредственное отношение к бесперебойной работе организаций, это объясняет повышенный интерес ученых к изучению обрядов, ритуалов и церемоний в контексте организации. При включении в организационную систему культурных смыслов, выражаемых в ритуалах и обрядах, получают некоторые новые переменные, которые могли бы помочь объяснить ранее необъяснимые отклонения в этих явлениях¹⁸.

Таким образом, Г. Трайс и Дж. Бейер успешно использовали конструкцию обряда как инструмента для интеграции разнообразных психологических и социальных процессов в контексте дискретных событий, которые значимы для членов организаций. С их точки зрения, обряды, являясь яркими спланированными

последовательностями действий, осуществляемыми для публики¹⁹, объединяют несколько отдельных организационных «культурных форм» (ритуалов) в единое публичное представление. В свою очередь, церемония соединяет несколько обрядов в одно событие. Досуговые практики органично вписываются в эти «культурные формы», на практике представляя собой одну из самых сложных и детально разработанных «культурных форм» организации.

Таким образом, анализ концепций западных ученых позволяет считать корпоративный досуг составным элементом организационной культуры, который наиболее ярко проявляется на ее поверхностном уровне (уровне артефактов), при этом наполнение досуга зависит от ценностно-нормативных элементов и базовых представлений организационной культуры (Э. Х. Шейн) и реализуется через систему ритуалов, обрядов (Э. Х. Шейн, Г. Трайс и Дж. Бейер) и церемоний (Т. Е. Дил и А. А. Кеннеди), направленных как на сплочение сообщества и стабилизацию сложившихся в организации отношений (В. Тернер), так и на изменение этих отношений (Дж. Пфейфер).

Примечания

¹ Только на сайте www.hr-portal.ru собраны 49 определений этого понятия, данных как зарубежными, так и отечественными авторами.

² Ананьин М. С. Личность в корпоративной культуре: автореф. дис. ... канд. культурологии: 24. 00. 01 / Моск. пед. гос. ун-т. М., 2005. 19 с.

³ Deal T. E., Kennedy A. A. *Corporate cultures, the rites and rituals of corporate life*. New York: Perseus Books Publ., 2000. 232 p.

⁴ Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2002. С. 12.

⁵ Шейн Э. Х. *Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенство* / пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с. (Сер. «Теория и практика менеджмента»).

⁶ По мнению Э. Шейна, к артефактам относятся феномены, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой. Артефакты включают зримые продукты группы, такие как архитектура ее материального окружения, ее язык, технология и продукты деятельности, ее художественные произведения и стиль, воплощаемый в одежде, манере общения, эмоциональной атмосфере, мифах и историях, связанных с организацией, описание принятых ценностей, внешние ритуалы и церемонии и т. д.

⁷ Базовые представления, согласно концепции Э. Шейна, представляются членам группы настолько очевидными, что варьирование поведения в рамках данной культурной единицы сводится к минимуму. На деле, если группа придерживается какого-то базового представле-

ния, то поведение, которое базируется на любых иных представлениях, будет казаться участникам группы непонятным.

⁸ Argyris Ch., Schön D. A. *Theory in practice: increasing professional effectiveness*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publ., 1974. 224 p.

⁹ Левкин Н. В. *Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства: моногр.* / под ред. А. И. Добрынина. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 343 с.

¹⁰ Trice H. M., Beyer J. M. *Studying organizational cultures through rites and ceremonials* // *Academy of management rev.* 1984. Vol. 4, № 9. P. 653–669.

¹¹ Trice H. M., Beyer J. M. *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs (N. J.): Prentice Hall, 1992. 510 p.

¹² Хотя Э. Дюркгейм утверждал, что современная жизнь в меньшей степени способна создать символический консенсус посредством ритуалов, чем это было в примитивных обществах, его понятие ритуала и обряда как устройства для социальной организации имеет влияние на многие современные подходы в социальных науках. По мнению Э. Дюркгейма, обряды суть способы действия, возникающие среди тех или других общественных групп, предназначенные для возбуждения, поддержания или нового создания известных психических состояний этих групп (См.: Дюркгейм Э. *Социология и теория познания: фрагменты из кн. «Элементарные формы религиозной жизни»* / пер. П. А. Сорокина; под ред. М. М. Ковалевского, Е. В. Де-Роберти // *Новые идеи в социологии*. СПб.: Образование, 1914. № 2: Социология и психология).

¹³ А. Ван Геннеп в своих ключевых работах оспаривает позицию Э. Дюркгейма, который утверждал, что ритуалы и обряды не играют большой роли в современном обществе. Напротив, А. Ван Геннеп считал, что обряды важны

для любого социального перехода. Хотя А. Ван Геннеп проводил свои исследования в основном в племенных или традиционных культурах, он утверждал, что обряды универсальны и что лежащие в их основе структуры существуют в различных культурных формах. Кроме того, расходясь во мнениях с Э. Дюркгеймом, он видел цель этих обрядов не просто в поддержании консенсуса между членами общества, но также в структурировании перехода людей из одной социальной роли в другую. Таким образом, «обряд посвящения» (общий термин для всех обрядов), состоит из предварительной пороговой фазы, в которой индивид удаляется из его/ее предыдущей роли, переходной, или пороговой, фазы, в которой он/она находится между ролями и временно лишен социально принятой идентичности, и послепороговой фазы, в которой он/она включены в новую роль. По сути, А. Ван Геннеп утверждал, что основная функция этих ритуальных обрамлений переходов заключается в восстановлении равновесия общественного порядка перед вызовами постоянно меняющейся окружающей среды. (См.: Van Gennep A., *Vizedom M. B., Caffee G. L. (trans.). Rites of passage*. Chicago: Univ. of Chicago Press, 1960. 198 p.).

¹⁴ Turner V. W. *The Ritual process: structure and anti-structure*. 1st Cornell ed. Ithaca; New York: Cornell univ. press, 1977. 230 p.

¹⁵ Moore S. F., Myerhoff B. G. *Secular ritual*. Assen: Van Gorcum, 1977. 293 p.

¹⁶ Ibid. P. 6.

¹⁷ Пфейфер Дж. *Управленческая мудрость, рожденная из ошибок топ-менеджеров: пер. с англ. М.: ЭКСМО, 2009. 240 с. (Б-ка «Управление компанией»)*.

¹⁸ Trice H. M., Beyer J. M. *Op. cit.* P. 665.

¹⁹ Turner V. W. *Op. cit.* P. 80.