

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2020.1.28>

Игнатюк Юлия Леонидовна, Чумляков Кирилл Станиславович

[Влияние творческого потенциала персонала на развитие культурной политики организации](#)

В фокусе данного исследования стоят феномен и сущность творческого потенциала человека, его влияние на развитие культурной политики организации с учетом современной действительности. В статье раскрываются процессы формирования внутрикорпоративных отношений, особенности командной работы, имеющие нативную взаимозависимость и обуславливающие успех организации, также нюансы развития культурной политики и стратегические направления развития организации в этом аспекте. Статья написана на стыке этико-философского и культурологического знания, такой взгляд будет интересен специалистам в области этики, философии, менеджмента.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/9/2020/1/28.html

Источник

[Манускрипт](#)

Тамбов: Грамота, 2020. Том 13. Выпуск 1. С. 140-143. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/9.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/9/2020/1/

[© Издательство "Грамота"](#)

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

16. Келле В. Ж. Познавательные и идеологические функции социологии // Социология и идеология / ред.-сост. Л. А. Воловик. М.: Наука, 1969. С. 20-28.
17. Косиков Г. К. Ролан Барт – семиолог, литературовед // Барт Р. Избранные работы. Семиотика. Поэтика. М.: Прогресс, 1989. С. 3-46.
18. Крючкова Т. Б. К вопросу о взаимоотношении языка и идеологии // Современная идеологическая борьба и проблемы языка / отв. ред. Ю. Д. Дешериев. М.: Наука, 1984. С. 61-93.
19. Лемке М. Очерки по истории русской цензуры и журналистики XIX столетия. СПб., 1904. 427 с.
20. Малахов В. С. Неудобства с идентичностью // Вопросы философии. 1998. № 2. С. 43-54.
21. Мащитко О. В. Насилие языка как элемент идеологии в концепции С. Жижека // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. Педагогические науки. 2016. № 7. С. 52-58.
22. Можейко М. А. Язык // Всемирная энциклопедия. Философия / гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. М. – Мн.: АСТ; Харвест, 2001. С. 1286-1290.
23. Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс. М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. 480 с.
24. Рикер П. Конфликт интерпретаций. Очерки о герменевтике. М.: Academia-Центр; Медиум, 1995. 411 с.
25. Россия в поисках идеологий: трансформация ценностных регуляторов современных обществ / под ред. В. С. Мартынова, Л. Г. Фишмана. М.: Полит. энциклопедия, 2016. 334 с.
26. Сергеев Ф. П. Из истории взаимоотношений идеологии и языка [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/14099042> (дата обращения: 24.07.2018).
27. Соссюр Ф. де. Курс общей лингвистики // Соссюр Ф. де. Труды по языкознанию. М.: Прогресс, 1977. С. 31-279.
28. Уледов А. К. Структура общественного сознания: теоретико-социологическое исследование. М.: Мысль, 1968. 330 с.
29. Язык вражды против общества: сб. статей / сост. А. Верховский. М.: Сова, 2008. 259 с.

Language of Ideology and Ideology of Language: Aspects of Interaction

Ivanova Mariya Evgen'evna

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow
meivanova2013@yandex.ru

Relying on the analysis of the existing approaches to understanding the essence of ideology and language, the author criticizes the viewpoint, according to which language and ideology are considered as relatively independent social phenomena and equal participants in the process of interaction. The researcher critically analyses the conception of language neutrality towards ideology and tries to identify language structures, ideological bias of which is obvious.

Key words and phrases: language; ideology; political ideology; language policy; ideology of language; structure; structuralism.

УДК 17

Дата поступления рукописи: 27.11.2019

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2020.1.28>

В фокусе данного исследования стоят феномен и сущность творческого потенциала человека, его влияние на развитие культурной политики организации с учетом современной действительности. В статье раскрываются процессы формирования внутрикорпоративных отношений, особенности командной работы, имеющие нативную взаимозависимость и обуславливающие успех организации, также нюансы развития культурной политики и стратегические направления развития организации в этом аспекте. Статья написана на стыке этико-философского и культурологического знания, такой взгляд будет интересен специалистам в области этики, философии, менеджмента.

Ключевые слова и фразы: творческий потенциал; этика; культурная политика; корпоративная культура; командообразование; социально-экономическое развитие.

Игнатюк Юлия Леонидовна, к. филос. н.

Чумляков Кирилл Станиславович, к.т.н.

Тюменский индустриальный университет

k8sc@yandex.ru

Влияние творческого потенциала персонала на развитие культурной политики организации

В процессе переосмысления и преобразования современной организации требуется серьезный и глубокий этико-философский анализ стратегических решений по вопросам культурной политики. Вместе с тем сегодня менеджмент компаний больше акцентирует свое внимание на конструктивной деятельности и оценке потенциала культурной политики организации, ее ценностях, необходимых для успешного развития и в меньшей степени обращает внимание на влияние на нее творческого потенциала сотрудников. **Актуальность** обозначенной проблемы подтверждает необходимость разработки внутрикорпоративных положений, направленных как на выработку актуальных стратегических решений, так и на оценку творческого потенциала персонала.

Целью настоящего исследования являются изучение специфики творческого потенциала персонала и его влияния на развитие культурной политики организации, выявление возможных перспектив кардинального улучшения деятельности компании. Данное исследование дополняет множественные исследования российских ученых в сфере управления корпоративной культурой организации, при этом некоторые актуальные проблемы в настоящий момент остаются недостаточно разработанными и нуждаются в дальнейшей проработке [2; 5; 6].

Культурная политика организации как обязательный и универсальный элемент управления не должна ограничивать содержание социальной жизни, блокировать развитие внутрикорпоративных объединений, а должна способствовать индивидуальной и групповой самореализации всех членов коллектива [7-9]. Поражения при проведении крупных организационных преобразований, согласно результатам научных исследований, объясняются поведением сотрудников [10]. **Научная новизна** исследования состоит в развитии теоретических положений культурной политики организации, учитывающей не только совершенствование бизнес-процессов, но и творческий потенциал сотрудников, их способность брать на себя инициативу, начинать и эффективно реализовывать новые проекты, которые приводят к успешному развитию организации.

В современном бизнесе всегда есть необходимость в творческих специалистах, способных генерировать новые нестандартные идеи, и поэтому должны разрабатываться специальные программы по развитию и управлению корпоративными талантами. Важно знать, как использовать этот творческий потенциал людей, как его выявить и оценить, как создать условия для его реализации в структуре организации. Выявление таких талантов должно производиться на постоянной основе, необходим комплексный подход. Такой подход к управлению является платформой современного инновационного развития.

Творческий потенциал в процессе переосмысления и преобразования организации может быть основан на культурной адаптации сотрудников к меняющимся условиям социальной жизни посредством изменения стереотипов сознания и поведения, модели социальной организации, норм и ценностей, технологий профессиональной деятельности, а также средств коммуникации. Культурная адаптация постулируется как один из основных факторов реализации творческого потенциала, определяющих развитие культурной политики в целом, зарождение инновационных процессов социокультурных преобразований в коллективе.

При решении конкретных бизнес-задач может возникнуть противоречие между тем, что есть, и тем, что нужно организации в данный момент для успешного развития. Такое противоречие и есть стимул активации творческого потенциала каждого сотрудника и побуждение его к активности в решении задач культурной политики организации [1]. Это необходимо, так как демонстрирует, насколько ценности организации важны для сотрудника, насколько они стали его субъективными мотивами в трудовой деятельности. К тому же осознанное слияние интеллектуальных и нравственных начал, собственных интересов сотрудника с интересами организации снимает внутреннюю напряженность личных задач, также вносит вклад в познание социокультурной реальности данной организации. Реализация творческого потенциала сотрудников способствует объединению усилий многих людей, что обретает определенную целостность и упорядоченность, поэтому более возможным становится формирование творческих сообществ и привлечение в них сторонних специалистов.

Существуют разные типы творческих сообществ, и чем сложнее организация (структурно и функционально), ее коллектив, тем существеннее дифференциация свойственных ей ценностей и, соответственно, самих сообществ. Здесь могут быть разные градации в зависимости от нравственных критериев, деления на субкультуры, повседневных организационных потребностей. Например, существуют сообщества для оказания помощи в ежедневных проблемах, в организации управления творческим потенциалом сотрудников, для создания инновационных идей и т.д. Различные сообщества формируют целые комплексы специфических ценностей, которые вступают в сложное взаимодействие между собой и общеорганизационными ценностями. Подобные сообщества могут существовать не только внутри организации, но и вне ее границ – в виртуальном пространстве [Там же]. В процессе формирования внутрикорпоративных отношений такие сообщества приобретают формат команды – группы сотрудников компании с разносторонними знаниями, навыками и творческим потенциалом. Все участники команды решают возникающие проблемы, обладают высоким уровнем знаний, стремятся к высоким результатам и прогрессивному обучению. Такая команда может квалифицироваться как сообщество с изменяющимся составом и лидерами, а изменения в составе могут происходить в зависимости от характера решаемых задач [Там же]. Команда характеризуется решительностью, притягательностью и ответственностью лидера (это доминантные факторы), психологической совместимостью, совместным принятием решений, а также творческим потенциалом всех участников, определяющим ее социокультурную специфику. Работа в команде является одним из механизмов преобразований культурной политики, она должна совпадать с интересами каждого ее члена (стремление к рационализации деятельности в специализированных областях), т.е. должна повышать уровень квалификации сотрудника и заслуженно вознаграждаться. Такая деятельность направлена не только на постижение уже существующей объективной реальности, но и на ее преобразование в соответствии с нуждами компании. В современных организациях функционируют различные виды команд, способствующие развитию творческого потенциала персонала и повышению инновационности компании.

Следовательно, работа в командах является связующим звеном между сотрудниками и организацией, а принимаемые на уровне команд инициативы можно рассматривать как катализатор для дальнейшего успешного развития как сотрудников, так и организации. Развитие команды является все более значимым условием для усиления производительности каждого сотрудника и организации в целом. В перспективе команды станут фактором, обуславливающим компетенцию организации и направление ее развития.

Сегодня в организациях и особенно в крупных корпорациях востребованы преобразования в культурной политике в направлениях рационального осмысления пределов социального роста и поддержания эффективности происходящих экономических процессов. Для этого необходимо разработать соответствующую практику вознаграждения, поскольку критерии оценки эффективности труда и принципы оплаты – это основные факторы, формирующие ценности и убеждения персонала. Необходимо осознание того, что если ценности не изменятся, то новые процессы могут не подействовать. Изменение ценностей важно так же, как и изменение бизнес-процессов, происходящих в организации, поскольку ценности проявляются как мобильная и зависимая область социокультурной регуляции, обусловленная общей динамикой культурной политики. При преобразовании культурной политики организации меняются должности и сотрудники, их отношение с руководством, оценка работы, вознаграждение и даже образ мыслей. Необходимо отметить, что процессы управления творческим потенциалом сотрудников организаций должны отличаться разнообразием и зависеть от стратегических целей, знаний, умений и навыков персонала. Они должны быть функционально связаны с регуляцией жизни и деятельности коллектива.

В случае резких изменений в организации изначальные социокультурные паттерны могут мутировать, т.е. возможно появление установок к отрицанию ранее почитавшихся ценностей в угоду новым. Для преодоления противоречий разных ценностных мотиваций в устойчивой организационной культурной политике складываются свои методы и приемы. Они согласуются со стратегией самой организации, управлением людьми как человеческим капиталом. Процессы управления творческим потенциалом можно позиционировать как движущую силу изменений и одновременно реакцию на эти изменения, поскольку участие в командах интерпретируется как связующее звено между реализацией стратегии организации и индивидуальными преобразованиями. В процессе управления творческим капиталом происходит реализация последовательности процедур понимания сотрудниками собственных интересов и потребностей, формируются технологии удовлетворения этих потребностей, в соответствии с целями и предполагаемыми результатами осуществляется выбор наиболее эффективных и оптимальных методов исполнения своей деятельности и т.п.

Очевидно, что современную организацию должны отличать стремление поддерживать высокий статус образования и культуры, присутствие в коллективе большого количества образованных людей по широкому кругу специальностей, активно и эффективно взаимодействующих друг с другом. Эпизодические контакты, простой обмен информацией и другие отношения, не касающиеся более глубоких уровней в структуре корпоративной активности, выступают формами сосуществования и общения друг с другом сотрудников организации. Выделяют разные уровни взаимодействия персонала: профессиональный (например, распространение современных технологий, заимствованных из инопрофессионального опыта и т.п.), межличностный (может принимать неожиданные формы, поэтому здесь возможны наиболее существенные результаты в обмене научными достижениями и духовными ценностями). Чаще всего процессы и отношения между сотрудниками организации, характерные для всех уровней взаимодействия, перекрещиваются в их повседневной практике общения.

Во всем мире сотрудники активно участвуют в формировании культурной политики организации, однако это возможно только при отчетливом понимании существующих реалий и специфики культурной политики, суть которой заключена в общении людей друг с другом. Часто отношения между людьми страдают от отсутствия желательного, близкого по духу окружения.

Конструктивная культурная политика организации должна учитывать возникающие внешние и внутренние противоречия, также нужно исследовать основные формы и сущность проявления культуры в социально-экономическом контексте с тем, чтобы обоснованно и методично решать такие противоречия. Развитие культурной политики организации важно начинать с формирования стратегии, которая учитывала бы интересы и умиротворения всех сотрудников [4]. Несомненно, в таком случае культурная политика организации обретет качественные черты, на содержание которых окажут влияние проблемы социокультурной микросреды.

Принципиально важным стратегическим направлением культурной политики организации является создание комплексного проекта культурной информации, необходимого сотрудникам для адаптации в многообразных и динамичных условиях их корпоративной жизни. Такой подход особенно важен, поскольку во многих организациях культурная информация все еще недостаточно систематизирована, а для этого нужно профессиональное решение проблемы. К тому же важна серьезная и обоснованная оценка разнообразных культурных планов организации, так как наличествует опасность искусственного препарирования культурной действительности всей компании. В культурной политике организации наиболее опасна дезинформация. Для общей пользы нужно оперировать всем позитивным опытом и интегрировать продуктивные идеи в объективную и унитарную концепцию, в которой полностью допустима логично развивающаяся культурная интеграция, исключая разобщенность и гарантирующая успешное развитие организационной культуры [3].

Учитывая различные взгляды, можно успешно реализовать программу взаимообогащения различных сфер социокультурной деятельности организации на основе объединения консервативных и более инновационных факторов. Это особенно важно, когда речь идет о культурной политике компании, которая сегодня зачастую лишена организационного единства, так как разделена по обособленным департаментам и отделам.

В постоянно меняющихся условиях жизни большое значение имеет создание высокоэффективного механизма осуществления культурной политики, направленной на формирование и обеспечение таких реальных социально-экономических возможностей для каждого сотрудника, чтобы он мог реализоваться в своей профессиональной деятельности. Руководство организации должно быть сконцентрировано на таких существенных стратегических направлениях, как, во-первых, правдивое обоснование развития важных сфер культурной среды компании; во-вторых, всеобъемлющая демократизация творческих процессов в осуществлении

производственной деятельности; в-третьих, обновление и улучшение материально-технической базы организационной культуры. Источниками культурного развития организации станет стремление каждого члена коллектива не только к профессиональным достижениям, но и к достижениям культуры, а также качественное улучшение социокультурной жизни компании в целом как компании, формирующей и распространяющей идеи и взгляды своих сотрудников. Менеджеры для достижения целей компании должны уделять больше внимания деятельности общественных объединений, групп культурной жизни внутри организации, а также деятельности духовных лидеров, консолидирующих и развивающих мировоззренческие основы коллектива.

Поскольку организационной культурной политикой являются преимущественно общие стратегические принципы формирования и совершенствования культурной жизни коллектива, которые определены характером социокультурных и экономических условий, то рабочим инструментом и механизмом практической организации культурной политики компании может быть многосторонняя (многоаспектная) культурная программа. При этом культурная политика организации должна быть аргументирована обоснованными научными исследованиями, должна базироваться на анализе экономической и социокультурной действительности компании. На сегодняшний день нет ни одной социально ответственной компании, которая успешно функционировала бы без такой политики. Вместе с тем сегодня программы культурной политики имеются не во всех организациях. И в этом случае, если менеджмент компании перестанет выполнять отведенные ему функции в организационной культурной политике, компания может оказаться в состоянии социокультурной деформации.

Таким образом, творческий потенциал персонала оказывает влияние на развитие культурной политики организации своей многоаспектностью и противоречивостью, что дает возможность обобщить позитивный и негативный опыт, раскрыть потенциал и научно спрогнозировать развитие и успех компании. Для этого необходимы система фундаментальных и прикладных исследований формирования культурной политики организации, разработка культурной программы с учетом неравномерности и сложности социально-экономических и культурных процессов.

Следует напомнить, что серьезным достижением в развитии компании является высокий интеллектуальный и профессиональный уровень персонала. Чем эффективнее развивается культурная политика организации, проявляя свою роль в развитии компании, тем успешнее и масштабнее развивается ее социально-экономическая среда. Следовательно, в основе рациональной культурной политики и позитивных перемен в деятельности современной организации лежит формирование и развитие творческого потенциала сотрудников.

Список источников

1. **Блинов А. О., Рудакова О. С.** Реинжиниринг бизнес-процессов современных организаций // Экономика и управление: проблемы, решения. 2014. № 2. С. 68-74.
2. **Борисова С. Г.** Модель управления корпоративной культурой как ключевым маркетинговым активом компании: корпоративные ценности и организационная культура // Менеджмент сегодня. 2013. № 4. С. 236-244.
3. **Игнатьюк Ю. Л.** Принципы устойчивого развития корпоративной культурной политики // Проблемы устойчивого развития: отраслевой и региональный аспект: материалы Международной научно-практической конференции: в 2-х т. Тюмень: ТИУ, 2019. Т. 1. С. 142-145.
4. **Игнатьюк Ю. Л., Чумляков К. С.** Исследование специфики нравственного содержания поведения в общем объеме делового общения // Манускрипт. 2019. Т. 12. № 6. С. 127-130.
5. **Латышенко Е. П.** Перспективные направления и формы развития предпринимательства в новой экономической нормальности // Евразийское Научное Объединение. 2017. Т. 2. № 6 (28). С. 128-131.
6. **Оксинойд К. Э.** Организационное поведение: учебное пособие. М.: КноРус, 2017. 472 с.
7. **Cunningham S.** The creative industries after cultural policy. A genealogy and some possible preferred futures // International Journal of Cultural Studies. 2004. Vol. 7. № 1. P. 105-115.
8. **Farnsworth K.** Promoting business-centred welfare: International and European business perspectives on social policy // Journal of European Social Policy. 2005. Vol. 15. № 1. P. 65-80.
9. **Hacker Ja. S., Pierson P.** Business power and social policy: Employers and the formation of the American welfare state // Politics and Society. 2002. Vol. 30. № 2. P. 277-325.
10. **Hemmasi M., Graf L. A.** Managerial skills acquisition: A case for using business policy simulations // Simulation and Gaming. 1992. Vol. 23. № 3. P. 298-310.

The Influence of Personnel's Creative Potential on Developing Organization's Cultural Policy

Ignatyuk Yuliya Leonidovna, Ph. D. in Philosophy
Chumlyakov Kirill Stanislavovich, Ph. D. in Technical Sciences
Industrial University of Tyumen
k8sc@yandex.ru

The study considers the essence of an individual's creative potential, analyses its influence on developing an organization's cultural policy taking into account modern realia. The paper describes the processes of forming intra-corporate relations, reveals group work peculiarities, which are naturally interrelated and determine an organization's success. The nuances and key trends of an organization's cultural policy development are identified. The research is executed at the junction of ethical-philosophical and culturological knowledge, such an approach will be of interest for specialists in the sphere of ethics, philosophy and management.

Key words and phrases: creative potential; ethics; cultural policy; corporate culture; team formation; socio-economic development.