

Онтология институционализма

УДК 330.16

В.Ю. Хотинец

ДОМИНИРОВАНИЕ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СЕТИ ИЛИ КОНКУРЕНЦИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КУЛЬТУР?

Проводится логический анализ современного состояния проблемы культуры в сфере общественного производства на национальном, организационном и управленческом уровнях. Отмечается, что в эпоху становления информационной парадигмы науки, где в центре внимания оказывается соотношение «субъект – знание» (стадия методологизма), когда рефлексия обращается на средства познания в самом широком смысле слова, в век развития информационной индустрии и становления информационно-коммуникационной инфраструктуры в общественном производстве, управленческая культура становится системообразующим элементом в экономической организации. С позиций холистического подхода к экономике как сложной эволюционирующей системе в контексте мира как единого целого, управленческая культура включается в целостную систему экономики в единстве с национальной культурой (культурными ценностями) в согласовании с многоуровневой организационной культурой. В работе предпринята попытка на основе синтагматической композиции – уникального сочетания культурных ценностей и параметров организационной культуры – обосновать возможность получения разнообразных моделей управленческой культуры, действенных и эффективных в современном мультикультурном мире. Уникальное сочетание культурных ценностей и параметров организационной культуры дает возможность получения разнообразных моделей управленческой культуры, действенных в современном мультикультурном мире. Конкурентоспособность и эффективность той или иной модели управления зависит от ее адекватности фундаментальным жизненным ценностям, формирующим определенную микрокультуру организации. Теоретические положения работы могут быть сформулированы как цели и исследовательские гипотезы для дальнейших эмпирических исследований.

Ключевые слова: информационно-коммуникационная инфраструктура, система, сеть; культура национальная, организационная, управленческая; ценности культуры, организации, управления.

Развитие информационной экономики, придание информации статуса важнейшего продукта общественного производства привело к существенным изменениям как в материально-технической базе, информационных технологиях, так и методах и принципах организации труда. Использование новейших информационных и коммуникационных технологий на базе современной техники в индустриальном производстве расширило арсенал административно-управленческих возможностей. Бесспорно, информационная структура предприятия, включенного в определенный сектор экономики, стремится найти свое место в национальном информационном пространстве всей страны с намерениями вступить в мировую информационно-коммуникационную инфраструктуру. Казалась бы глобальная организационно-управленческая сеть со своими информационными службами, информационными технологиями, средствами и каналами связи стирает культурные границы между разными секторами индустрии производства мультинациональных и транснациональных корпораций. На практике же масштабная интернационализация бизнеса влечет за собой серьезные межкультурные проблемы. Сегодня переход из одного подразделения в другое в пределах одной компании подобен переезду из одной страны в другую [1. С. 363]. Расхожее мнение о том, что миром будет править глобальная информационно-коммуникационная система управления (мировая информационная сеть), спотыкается о культурные подмошки.

В сущности, культура в сфере общественного производства заявляет о себе на трех уровнях: *национальном, организационном и управленческом*. Логический анализ современного состояния проблемы культуры в данном контексте реализовал себя как цель данной работы.

Национальная культура

Культура является фундаментальным основанием для становления человека, где заложены сущностные силы и родовой потенциал человечества, ценности, воплощающие в себе наиболее продуктивные формы взаимодействия человека с миром, способы смыслового регулирования человеческой жизнедеятельности по логике жизненной необходимости [2-5]. В критических ситуациях неустойчивого

состояния общества культура снабжает своим ресурсом, вооружая человека действенными и результативными способами решения жизненных проблем и совладания с трудностями, заложенными в социотипических моделях поведения, тем самым обеспечивая безопасность жизнедеятельности.

Все сферы жизнедеятельности представителей определенного социокультурного сообщества координируются культурными ценностями, наделенными устойчивыми и стабильными механизмами регуляции. Например, культурная ценность успеха и амбиций может получить внешнее проявление в высоко конкурентной экономической системе, независимых системах правосудия и практике воспитания детей в духе «достижимости». Акцент культуры на успешности может также оправдывать значимость символов статуса (например, престижный автомобиль, дорогие часы и др.) и норм, удастаивающих настойчивость [2. С. 70]. К тому же ценности отвечают за согласованность разных аспектов жизнедеятельности человека. Не соответствующие ценностям-идеалам модели поведения, действия и поступки как отдельного человека, так и группы, вызывают сопротивление и даже отторжение. Например, в культурах с акцентом на коллективную ответственность введение практики увольнения долго прослуживших сотрудников в интересах повышения производительности труда, скорее всего, вызовут всеобщее осуждение и попытки исключить такую практику [2. С. 71]. В организации с множественностью иерархических уровней служащие будут очень удивляться поведению менеджеров, которые не могут принять решения без серьезных консультаций со своими подчиненными [6].

Большой интерес привлекли результаты исследований культурных измерений для понимания структуры организации и поведения ее членов Г. Хофстеде [7], где были выделены четыре основных параметра:

– *индивидуализм-коллективизм* как степень побуждения и удовлетворения интенций представителей культурного сообщества к автономии или конформизму (индивидуалистические ценности поощряют развитие уникальных способностей работников организации, их самостоятельность и автономность: (Я-идентичность) (Соединенные Штаты, Австралия, Великобритания, Канада); коллективистские ценности стимулируют конформность поведения в группе (Мы-идентичность); роль, статус и поведение определяются положением работника в иерархической структуре организации (Перу, Пакистан, Колумбия, Венесуэла));

– *дистанция власти* как степень неравномерности распределения власти с точки зрения членов общества (культуры с высоким показателем дистанции власти регламентируют деятельность работников организации, устанавливают правила, нормы и ритуалы, которые служат поддержанию и усилению иерархических отношений между ее членами (Филиппины, Мексика, Венесуэла, Индия); в культурах с низким показателем дистанции власти организации не нацелены на многочисленные статусные разграничения (Новая Зеландия, Дания, Израиль и Австрия));

– *избегание неопределенности* как степень развития культурой институтов и ритуалов, обеспечивающих сопротивление тревоге, вызванной неопределенностью и неоднозначностью (в культурах, обладающих высоким показателем избегания неопределенности, тщательно разрабатываются правила и ритуалы, снимающие неясность и многозначность поведения и действий ее представителей (Греция, Португалия, Бельгия и Япония); в культурах с низким показателем избегания неопределенности компании демонстрируют более спокойное отношение к неопределенности и неясности, в связи с чем деятельность компании в меньшей степени регламентирована общими правилами и предписаниями (Швеция, Дания и Сингапур));

– *маскулинность-феминность* как степень поддержания культурой традиционных гендерных различий среди своих представителей (так, менеджеры в культурах с высоким показателем *маскулинности-феминности* ценят одержимых работой, самостоятельных, амбициозных работников, ориентированных на материальные ценности, власть и представительность (Япония, Австрия, Венесуэла, Италия); в культурах с низким показателем установлена тенденция минимизации половых и гендерных различий в повседневной жизни, в частности, в трудовой деятельности (Дания, Нидерланды, Норвегия, Швеция).

Дальнейшие исследования [8-11] в определенной мере подтвердили культурные параметры Г. Хофстеде. При этом стоит заметить, что *индивидуализм-коллективизм* и *дистанция власти* в ходе своей верификации обнаруживали тесную корреляцию с ВВП.

По мнению Ш. Шварца [5], основателя теории универсальных культурных ценностей, индивиды решают свои жизненные проблемы и регулируют свою деятельность (в частности, профессиональную), опираясь на культурные ценности. Рассматривая фундаментальные проблемы, с которыми

сталкиваются все люди независимо от культурной принадлежности, он выделил три измерения, расположив их вдоль биполярных осей:

1. *Отношение к группе (индивид – группа) – Автономия и Принадлежность (Консерватизм)* (степень независимости или принадлежности к группе). В культурах, расположенных на полюсе *Автономии*, личность позиционируется самодостаточной, ценящей свою уникальность, стремящейся проявить свои индивидуальные особенности. Посягательства на личностную свободу жестко регулируются законами. В культурах, располагающихся на полюсе *Принадлежности (Консерватизма)*, личность с аффилиативными потребностями, определяющими смысл жизни в идентификации с группой и социальных связях, рассматривается в контексте групповой принадлежности. Общество ориентировано на сохранение существующего порядка и уклонение от действий, угрожающих групповой солидарности.

2. *Отношение к другому (индивид – индивид) – Иерархия и Эгалитаризм* (вертикальная и горизонтальная структура межличностных отношений). В культурах, расположенных на полюсе *Иерархии*, иерархическая система ролевых предписаний побуждает людей подчиняться обязанностям и правилам, предписанным их ролями, в противном случае следуют наказания и санкции. Этот тип ценностей опирается на легитимность неравного распределения социальных ролей, власти, ресурсов и благ. В культурах, расположенных на полюсе *Эгалитаризма*, индивиды, разделяя основные человеческие интересы, приобретают равенство формальных прав. Социальными институтами побуждается добровольное объединение в группы, где обеспечивается забота об их благосостоянии. Этот тип ценностей основан на преодолении эгоцентризма в отношениях друг с другом.

3. *Отношение к окружающему миру (индивид – мир) – Господство и Гармония* (инструментальное и аффективное отношение к миру). В культурах, расположенных на полюсе *Господство*, люди активно стремятся подчинить себе и изменить природный и социальный мир, контролировать и использовать его как инструмент в личных или групповых интересах. Культуры на полюсе *Гармонии* принимают мир таким, каков он есть, пытаются скорее сохранить, чем изменить или использовать его.

По утверждению Ш. Шварца [2; 5], усиление одного полюса приводит к ослаблению другого, что влечет за собой соответствующие проблемы во всех сферах жизнедеятельности человека. Так, акцент на *Принадлежности (Консерватизме)* стирает индивидуальность, снижает значимость отдельной личности, а подчеркнутое выделение *Автономии* разрушает фундамент социальных связей, разваливает жизнеспособные социальные объединения, расшатывая их организационную структуру. Чрезмерное значение, придаваемое *Господству*, ведет к использованию людей и внешнего мира в личных целях для достижения выгоды и власти (вплоть до террора), а перевес *Гармонии* в культуре не будет способствовать развитию инициативы и продуктивности в трудовой деятельности. Перекос в сторону *Иерархии* усиливает признание неравного положения людей в обществе, привилегированное положение власти, неравенство в распределении благ в социальной группе, а преимущественный акцент на *Эгалитаризме* приводит к однородности и как следствие замкнутости социальной системы, снимает неравнозначность ролевых обязательств и уравнивает индивидуальные достижения.

Дальнейшие исследования подтверждали высокую меру доказательности двух культурных измерений Ш. Шварца: *Автономии* и *Иерархии*. Так, Дж. Георгас и др. [12] «автономность и эгалитаризмом» соотносили с «консерватизмом», «иерархичность и господство» – с «гармонией». Р. Смит и др. [13] противопоставили «консерватизм» «эгалитарному обязательству» (ценности предписывания и партикуляризма против достижения и универсализма) и «утилитарное» вовлечение «лояльному» (ценности индивидуализма против коллективизма).

Заметим, что подтверждаемые от исследования к исследованию культурные измерения *Автономии* и *Иерархии* согласуются с данными из антропологической литературы [14. С.76], в частности, с функциональными предпосылками общества Д. Эберли [15], универсальной моделью социальных отношений А. Фиске [16], ценностными ориентациями: ориентацией на отношения и ориентацией «человек–природа» Ф. Клакхона и Ф. Стродтбека [17]. Полученные результаты позволяют рассматривать эти культурные измерения как фундаментальные, универсальные параметры человеческих ценностей в культурах [18. С.103].

К. Леммерс и Д. Хиксон [19] в сочетании культурных ценностей и критериев С. Роббинса [20] (сложность, формализация и централизация) получили три различных типа организаций: *латинский* с множеством иерархических уровней, классической бюрократией, централизацией власти и процесса принятия решений (наблюдается в южной и восточной Европе), *англосаксонский* с меньшей иерархи-

ей и бюрократией, большей гибкостью с меньшей централизацией, более диффузной системой власти и принятия решений (преобладает в северо-западной Европе и Северной Америке) и *стран третьего мира* с более патерналистской или традиционно-семейной ориентацией, меньшей формализацией правил, большей централизацией процесса принятия решений. В дальнейшем эта типология стала использоваться для описания национального характера организаций, определенно затрагивая то, что представляет собой организационную культуру [1. С. 365].

Организационная культура

В психологии под *организационной культурой* понимается система ценностей и представлений о способе осуществления деятельности организации, включающая в себя ценностные ориентации, убеждения, нормы, правила, модели поведения и взаимодействия, разделяемые членами организации и придающие смысл их деятельности. Какие бы критерии не выдвигались учеными для построения типологий организационной культуры, основой ее в любом случае становились организационные ценности – ценностные ориентации, установленные в организациях. Так, у Ч. Хэнди [21] типология базируется на ценностных ориентациях в связи с распределением власти, полномочий и ответственности, предопределяющих структуру организации, характер ее деятельности на различных этапах становления, особенности организационного поведения, специфику управления. Типология культуры предприятий Р. Блейка и Ж. Мутон [22] строится на ценностных ориентациях организации: ориентации на продукцию (эффективность и экономический результат) и ориентации на личность (удовлетворение ее потребностей, реализация ее возможностей и способностей). Оучи [23] разделяет организации в рамках собственной культуры по принципу различий в регуляции взаимодействия между работниками и их трудовых отношений. В основании его типологии культур лежит способ контроля, используемый в организациях, функционирующих благодаря разделяемой ее членами системы ценностей (культура рынка, культура бюрократии, культура клана). Мировоззренческие принципы и аксиологические установки (отношение к миру, отношению к природе, судьбе) и связанные с ними особенности социальных отношений и поведение по С. Йошимури, ценностные ориентации и верования по У. Нойману [24], определяя все сферы жизнедеятельности человека, явно заявляют о себе и в трудовой. В подтверждении этому Р. Рюттингер заключил [25], что преуспевающие предприятия располагают набором четко определенных представлений о ценностях и руководящих принципах.

По результатам полученных данных с опорой на данные исследований в организационной психологии, бизнесе и менеджменте К. Колвин и др. [26] разработали метод Многоуровневого профиля организационной культуры (*Multi-Level Organizational Culture Profile*), позволяющий охватить три уровня: индивидуальный (культурные факторы), интраорганизационный (человеческие ресурсы, исполнение и организационная культура), интерорганизационный (факторы окружающей среды) [1. С. 379-380].

Культурные факторы представлены ценностными ориентациями, которых придерживаются организации (инновации, участие в принятии решений, вклад в работу команды, преданность своей работе и организации, пожизненный наем). *Человеческие ресурсы* охватили формализованную систему подготовки кадров и развития карьеры персонала, привлечение сторонних специалистов в системе подготовки кадров, выделение достаточной части своего кадрового бюджета на подготовку персонала, обеспечение постоянной обратной связи для работников, кадровую деятельность (подбор/обучение). К *исполнению* причислены представления об организационной эффективности в терминах прибыльности, доли рынка, производительности, соответствия запросам потребителей, выживания. *Организационная культура* включила объем ответственности, высокоспециализированные рабочие места, структуру организации, стратегию производства, принятие решений в соответствии с установленными правилами, политикой и процедурами. К *факторам окружающей среды* были отнесены: глобальная ориентация организации, подверженность изменению факторов среды, регулируемая индустрия, конкуренция с другими организациями, система федеральных и региональных законов.

Так, по результатам применения этого метода [27] культурные факторы американских компаний получили более высокие показатели, чем японские по степени заинтересованности в труде и преданности организации, разнородности рабочей силы, уважения к начальству и этичности поведения. В свою очередь японские компании отличились высокими показателями пожизненного найма и конформности. По части исполнения американские компании демонстрировали более высокие показатели в отношении общественного имиджа и привлечения новых инвесторов, источников финансиру-

ния. Японские же компании показали завышенные значения по прибыльности, низкой текучести кадров и стабильности [1. С. 378-380].

Многоуровневый подход к организационной культуре, вставший на позиции понимания ее как организованной и интегрированной системы, включающей в себя макро- и микроуровневые факторы, позволил выйти на проблемы сохранения и поддержания этой системы, а значит, управления.

Управленческая культура

Исходя из представлений об управлении как воздействии на управляемую систему с целью обеспечения требуемого ее поведения [28], под управлением организационной культурой понимается ее формирование и укрепление, развитие и сохранение, усовершенствование и преобразование, осуществляющиеся на основе рефлексии и методологии деятельности субъекта управления по организации деятельности объекта управления (рефлексии и методологии управления организационной деятельностью).

Рефлексивный уровень управленческой культуры представляет собой осознание и осмысление исходных оснований управления (аксиологический, методологический и логико-гносеологический анализ основных идей, понятий, методов, функций, теорий в науке об управлении). *Методологический уровень управленческой культуры* по результатам рефлексии включает в себя описание характеристик управленческой деятельности (особенности, принципы, условия, нормы); логической структуры управленческой деятельности (субъект, объект, предмет, формы, средства, методы, результат деятельности), временной структуры управленческой деятельности, ее цикла (фазы, стадии, этапы) [29-31].

Появление методологической культуры в управлении, распространение в менеджменте рефлексивного подхода к оценке деятельности и ее результатов в контексте целостной системы экономики позволили сформироваться современному типу организации деятельности – проектно-технологической культуре, становлению знаниевой культуры. В наступающей мультикультурной информационно-синергетической парадигме экономической и управленческой науки [32-33] информация, знания приобретают большую значимость, чем капитал. В развитых странах с помощью информации (информационные технологии и информационные услуги) производится большая часть добавленной стоимости, создаваемой в промышленности.

В мире разностиля и алеаторики культур управленческая культура в новом состоянии обнаруживает себя через синтагму (сопорядок устойчивости) [34] составляющих многоуровневой организационной культуры и культурных ценностей, от которых исходят их подлинные значения и смыслы. Синтагматическая композиция фундаментальных оснований жизнедеятельности (национальная культура) и смысловых оснований профессиональной деятельности (организационная культура) позволяет менеджменту в неустойчивой среде превзойти границы выживаемости и решительно отвечать всевозможным вызовам и рискам.

Типы культур, моделей экономики и критериев принятия решений в зависимости от оснований общественного самоопределения (по М.Ю. Савельеву [35])

Основание общественного самоопределения	Равенство, низкая зависимость от культуры, краткосрочная ориентация при планировании	Неравенство, высокая зависимость от культуры, долгосрочная ориентация при планировании
Индивидуализм, независимость субъектов, готовность идти на риск	Однофакторнодифференцирующая (отчуждающая) культура, традиционный (однородный) рынок с преобладанием денежных отношений, критерии свободы (минимально ограниченной деятельности по извлечению пользы, по обеспечению ее эффективности)	Многофакторнодифференцирующая (обособляющая) культура, обособленные консолидированные группы (профессионально-сословные, половозрастные) с асимметричной рыночной регуляцией (рынком и административным принуждением), критерии справедливости
Коллективизм, зависимость субъектов, избегание неопределенности	Однофакторноунифицирующая (уравнительная) культура, община (сеть), критерии общественной значимости (доверие, межличностные связи), в т.ч. экологические и эстетические критерии	Многофакторноунифицирующая (консолидирующая) культура, иерархия с преобладанием административного принуждения, критерии добродетели (милосердия и уважения)

Примером такой композиции является построение четырех модусов культур, базовых структур общества (моделей экономики) с соответствующими ценностными критериями принятия решений (критериями максимизации богатства) по двум макросоциальным параметрам: *индивидуализм–коллективизм, равенство–неравенство* в допустимом их сочетании (см. табл.) [35].

Наряду с макросоциальными параметрами (равенство – неравенство, коллективизм – индивидуализм) М.Ю. Савельев [36] выделяет микросоциальные: *дистанция власти, эмоциональность–рациональность*; деятельностные: *результат деятельности* (достижение цели или межличностные отношения), *отношение к внешней среде* (избегание неопределенности или готовность идти на риск), *отношение к прибыли* (средство или цель); ментальные: *коммуникативные* (моно- и полиактивность, реактивность), *контекстуальные* (зависимость от культуры), *временной диапазон планирования*.

Автор не сомневается в том, что при сопоставлении предложенного ряда оснований общественного самоопределения и культурных параметров могло быть большее разнообразие экономических традиций. Не смею сомневаться, что при анализе возможных вариантов сопорядка многоуровневых факторов организационной культуры с изученными в науке параметрами человеческих ценностей в культурах, можно разработать типологию и получить различные варианты (модели) управленческих культур.

Итак, в эпоху становления информационной парадигмы науки, где в центре внимания оказывается соотношение «субъект – знание» (стадия методологизма), когда рефлексия обращается на средства познания в самом широком смысле слова, в век развития информационной индустрии и становления информационно-коммуникационной инфраструктуры в общественном производстве, управленческая культура становится системообразующим элементом в экономической организации. С позиций холистического подхода к экономике как сложной эволюционирующей системе в контексте мира как единого целого, управленческая культура включается в целостную систему экономики в единстве с национальной культурой (культурными ценностями) в согласовании с многоуровневой организационной культурой. Уникальное сочетание культурных ценностей и параметров организационной культуры дает возможность получения разнообразных моделей управленческой культуры, действенных в современном мультикультурном мире. Конкурентоспособность и эффективность той или иной модели управления зависит от ее адекватности фундаментальным жизненным ценностям, формирующим определенную микрокультуру организации [7].

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в Удмуртском государственном университете (г. Ижевск, Россия), проект № 15-18-00049.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. 416 с.
2. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Ценности культуры и развитие общества. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
3. Хотинец В.Ю. Методологические основы этнической и кросскультурной психологии: учеб. пособие. М.: ФОРУМ, 2012. 88 с.
4. Хотинец В.Ю. Со-бытие культур. Психологические универсалии в культурном многообразии. Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2005. 152с.
5. Schwartz S.H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? // Journal of Social Issues, 50, 1994. P. 19-45.
6. Иоголевич В., Иоголевич Н. Подготовка менеджеров: Психологическая составляющая // Высшее образование в России. 2007. № 4. С.167-169.
7. Hofstede G.H. Cultures Consequences: International Differences in Work-related Values, Sage, Beverly Hills, CA, 1980.
8. Fernandez D.R., Carlson D.S., Stepina L.P., Nicholson J.D. Hofstede's country classification 25 years later // Journal of Social Psychology, 137, 1997. P. 43-54.
9. Hoppe M.H. A comparative study of country elites: International differences in work-related values and learning and their implications for management training and development. Unpublished Ph.D. thesis. Chapel Hill, NC: University of North Carolina. 1990.
10. Merritt A. Culture in the cockpit: Do Hofstede's dimensions replicate? // Journal of Cross-Cultural Psychology, 31, 2000. P. 283-301.
11. Van Oudenhoven J.P. Do organizations reflect national cultures? A 10-nation study // International Journal of Inter-cultural Relations, 25, 2001. P. 89-107.

12. Georgas J., Van de Vijver A.J.R., Berry J.W. The ecocultural framework, ecosocial indices and psychological variables in cross-cultural research. Paper presented at the IACCP congress, Pultusk, Poland, July. 2000.
13. Smith P.B., Dugan S., Trompenaars F. National culture and the values of organizational employees // *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 1996. P. 231-264.
14. Бери Д.В., Пуртинга А.Х., Сигал М.Х., Дасен П.П. Кросскультурная психология. Исследования и применение: пер. с англ. Харьков: Гуманитарный центр, 2007.
15. Aberle D.R., Cohen A.K., Davis A., Levy M., Sutton F.X. Functional prerequisites of society // *Ethics*, 60, 1950. P. 100-111.
16. Fiske A.P. Structures of social life: The four elementary forms of human relations. New York: Free Press. 1991.
17. Kluckhohn F., Strodtbeck F. Variations in value orientations. Evanston, IL: Row, Peterson. 1961.
18. Smith P.B., Schwartz S.H. Values / J.W. Berry, M.H. Segall, C. Kagitcibasi (Eds.). Social behavior and applications // *Handbook of cross-cultural psychology* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon. Vol. III. 1997. P. 77-118.
19. Lammers C. J., Hickson D.J. (Eds.). Organizations alike and unlike: International and inter-institutional studies in the sociology of organizations. London: Routledge & Kegan Paul. 1979.
20. Robbins S.P. Organization theory: Structure, design and applications. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1987.
21. Handy C. Understanding Organisations, Penguin: Hamondsworth, 1976.
22. Blake R., Mouton J. The managerial grid: key orientations for achieving production through people. Houston, Texas: Gulf, 1964.
23. Ouchi W. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.
24. Newman W.H. Croyance culturelles et pratiques du management// *Revue francaise de gestion*, 1986, № 56-57. P. 10-16.
25. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М.: Эком, 1992. 240 с.
26. Colvin C., Matsumoto D., Taylor S. The organizational culture assessment scale (OCAS). Culture and Emotion Research Laboratory, Department of Psychology, San Francisco State University, 1600 Holloway Avenue, San Francisco, CA, 94132. 1997.
27. Matsumoto D., Colvin C. Taylor S., Goh A., Murayama M. American-Japanese differences in organizational culture// *Cultural analysis of organizational typologies: Paper presented at the 24th International Congress of Applied Psychology*, San Francisco, CA, USA. 1998.
28. Новиков Д.А. Методология управления. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012.
29. Савельев М.Ю. Мультикультурный институционализм: Общая экономическая теория цивилизаций. Политическая экономия традиционализма. Проект сетевого общества: монография. Ижевск: Митра, 2015. 488 с.
30. Савельев М.Ю., Савельева М.Г. Методологическая культура как предвестник новой парадигмы экономической науки: что нужно делать с образованием высших управленцев // *Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах»* / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 470-479.
31. Савельев М.Ю. Управление межнациональными отношениями и этносоциальными процессами средствами мультикультурного институционального проектирования в целях прогнозирования, предупреждения и регулирования конфликтов // *Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах»* / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 36-44.
32. Савельев М.Ю. Проект парадигмы синергизма экономической науки // *Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах»* / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 28-35.
33. Савельев М.Ю. На пути к новой парадигме экономической и управленческой науки // *Менеджмент: теория и практика*. 1999. № 3-4. С. 42-63.
34. Danziger K. Naming the Mind. How Psychology Found its Language. London: SAGE Publications, 1997.
35. Савельев М.Ю. Как западные институты и традиции хозяйствования ограничивают развитие в иных культурных средах // *Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах»* / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 177-195.
36. Савельев М.Ю. Исследование аутентичности культуры и экономических отношений // *Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах»* / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: «Митра», 2015. С. 230-241.

V.Yu. Khotinets

DOMINATION OF THE GLOBAL INFORMATION AND MANAGEMENT NETWORK OR NATIONAL COMPETITION MANAGEMENT CULTURE?

The article presents the logical analysis of the current problem of public production culture at national, organizational and managerial levels. Remarkably, modern science centers on the development of new informational paradigm; and “subject-knowledge” relation is a focal point of it (methodology stage). Interestingly the reflection broadly appeals to the cognition means. At the age of information industry and information-communicative infrastructure in public production, management culture is a key system component in business organization. Holistic approach is based on the understanding of economics as a complex evolving system that contextualizes the world as a whole; consequently, management culture is seen as inseparable from national culture (culture values) and in cohesion with multi-level organizational culture. The author undertakes an attempt to identify the potential for designing diverse models of management culture that are effective in modern multicultural world. This justification is based on the syntagmatic composition which is a unique combination of cultural values and organizational criteria. Competitiveness and efficiency of any other management model rely on its adequacy to fundamental life values that develop micro culture of an organization. Theoretic basis can provide a background for research goals and hypotheses to further empiric investigations.

The study was financially supported by the Russian Science Foundation at Udmurt State University (Izhevsk, Russia), project No. 15-18-00049.

Keywords: communicative information infrastructure, system, network; national, organizational and managerial culture; values of culture, organization and management.

Хотинец Вера Юрьевна,
доктор психологических наук, профессор,
заведующая кафедрой общей психологии
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 1)
E-mail: khotinets@mail.ru

Khotinets V.Yu.,
Doctor of Psychology, Professor,
Head of Department of general psychology
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/1, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: khotinets@mail.ru