

выполнить данный социальный заказ, но предложить альтернативные, социально-значимые досуговые программы сфера культуры обязана.

Культурно-досуговая деятельность является эффективным средством ненасильственного воспитания детей и молодежи, рекреации и воспроизведения народных традиций. Для успешной социализации подростка необходимо внедрить принципиально новые виды культурно-досуговой деятельности, основанной на таких инновационных методах воспитания, как арттерапия, интерактивные и ролевые игры, способные выступать как средства снятия психотравмирующих ситуаций среди ближайшего окружения в семье и по месту учебы несовершеннолетних.

*С.П. Вертай  
ПГУ (Пинск)*

### **АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Изучение основных факторов, влияющих на повышение эффективности деятельности предприятий, актуально на всех этапах развития науки экономики. Изучение организационной культуры как фактора оказывающего влияние на эффективность деятельности организации связано с развитием интеллектуального капитала, формированием эффективных организационных коммуникаций (внешних и внутренних), мотивацией работников.

Несмотря на многообразие подходов, существует ряд общих проблем в изучении данного феномена.

1. Определение сущности и содержания изучаемого понятия, так как нет единого подхода к формулированию данного определения, кроме того, существуют полярные точки зрения на определение данного понятия.

2. Определение единого подхода к описанию структуры организационной культуры.

3. Определение области влияния организационной культуры на эффективность деятельности предприятия.

4. Проблемы метода изучения организационной культуры, формирование адекватной, измеримой и управляемой базы данных.

В подавляющем большинстве понятия «корпоративная» и «организационная» культура используются как синонимы, однако существуют определения, в которых проводятся разграничения сущности этих понятий. Отдельные авторы в качестве критерия применения термина «организационная культура» и «корпоративная культура» используют размеры организации и численность персонала, считая, что понятие организационная культура характерно для малых и средних организаций, а корпоративная – для транснациональных корпораций.

Предпринимались попытки сформулировать и обосновать определение культуры предприятия: культура предприятия проявляется в его специфической манере решать проблемы. Многими авторами понятие организационной

культуры отождествляется с понятием «внутренний, организационный климат». На наш взгляд, культура организации – не синоним понятия «климат». «Организационный климат» – термин, используемый для описания общего мнения членов организации по поводу того, как она (и/или подсистемы внутри нее) относятся к своим членам и своему внешнему окружению. Культура сама предполагает климат, ценности, задающие стиль взаимоотношений в данной организации.

Мы разделяем точку зрения авторов, считающих, что расхождения в определении понятий «организационная культура», «культура организации», «корпоративная культура», «культура предприятий» связаны с многоплановостью и многоуровневостью изучаемого явления и вызваны тем, что авторы рассматривают различные аспекты ее проявления. При соблюдении определенных условий эти понятия могут употребляться как синонимы.

В основном множестве определений авторы выделяют общие положения, раскрывая сущность изучаемого понятия:

- организационная культура представляет собой образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях;

- ценности (или ценностные ориентации), которых может придерживаться индивид, являются второй общей категорией, включаемой авторами в определение организационной культуры;

- «символика», посредством которой ценностные ориентации «передаются» членам организации; многие фирмы имеют специальные, предназначенные для всех документы, в которых они детально описывают свои ценностные ориентации (корпоративные кодексы).

Интегрирующую функцию в организационной культуре играет философия: она определяет ценности, верования и принципы, в соответствии с которыми организация осуществляет свою деятельность.

*А.В. Дорогеньский, канд. филос. наук  
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

## **«РАСПАД» И «СБОРКА» ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ ЦЕЛОСТНОСТЕЙ**

В современной отечественной социальной философии реализуется многовекторный поиск новых философско- методологических оснований анализа исторического развития, оценки текущей исторической ситуации и прогнозирования исторического процесса. Одна из попыток «увидеть логическое в историческом» предпринимается в рамках цивилизационного подхода (*Хантингтон С. Столкновение цивилизаций. М., 2003; Stephen Blaha. The Rhythms of History: A Universal Theory of Civilizations. Janus Associates Inc. 2002 и др.*). Данный подход на сегодняшний день является, пожалуй, единственной идеологически нейтральной методологией анализа исторического процесса.