

**АЛИНА СОЛНЫШКИНА,**

*аспирантка кафедры отраслевой социологии  
социально-гуманитарного факультета  
Днепропетровского национального университета*

## **Организационная культура как инструмент решения социальных проблем военной сферы**

*Abstract*

*The author analyses cultural and symbolical codes of the military organizational culture as well as factors determining social problems and pathologies, which obstruct functioning of the military organization in the Ukrainian transformational society.*

### **Организационная культура: конкретизация понятия**

Проблемы функционирования социальной организации сквозь призму анализа организационной культуры изучает широкий круг ученых: социологи, психологи, экономисты, антропологи, специалисты по теории управления и т.п. Так, социальные антропологи определяют организационную культуру как особую систему смыслов и культурных демонстраций, разделяемых и одобряемых определенными группами людей. Изучая феномен организационного символизма, М.Оуэн отмечал, что глубокое понимание организационной культуры позволяет повысить эффективность деятельности организации [см.: 1, с. 176].

К составляющим “культурного репертуара” относятся: корпоративная архитектура, мифы и ритуалы, легенды и обычаи, граффити и доски объявлений, декор кабинетов и персональных рабочих мест, корпоративные праздники и сленг, прозвища и манера одеваться, стиль общения и нормативные взгляды, одним словом, система представлений, которая влияет на то, как люди воспринимают события и процессы, происходящие в организации, а также на поведение членов организации. Таким образом, с позиции социального менеджмента и социологии управления, организационная культура — это своеобразный управленческий инструмент совершенствования организации [см.: 2, с. 104].

Выделим основные функции организационной культуры:

- **Содержательная функция** – отражение структуры и задач организации.
- **Воспитательная функция** – содействие усвоению способов поведения членов группы и адаптации их в организационной структуре.
- **Мотивационная функция** – обеспечение адекватности представлений членов группы о работе и отношениях в данной организации.
- **Селективная функция** – организационный контроль, позволяющий отсеивать нелояльных и оставлять лояльных сотрудников.
- **Коммуникативная функция** – осуществление связей с общественностью и повышение имиджа организации.
- **Стабилизационная функция** – обеспечение нормального функционирования организации в случае экстремальной ситуации.
- **Защитная (или оптимизационная) функция** – обеспечение конкурентоспособности социальной организации [2, с. 104–111].

### ***Составляющие организационной культуры воинской организации как факторы генезиса и развития социальных проблем военной сферы***

Организационную культуру воинской организации можно рассматривать и как конкретное общественное явление в определенных исторических рамках, и в контексте защиты национальной безопасности Украины, и с точки зрения уровня реализации сущностных сил человека в области военного дела.

До сих пор воинскую культуру как социальный феномен исследовали недостаточно, поэтому представления о ней имеют фрагментарный характер. Воинская культура определяется ценностными ориентациями, нормами, воинским этикетом, моральной культурой, жизненными стратегиями и социальными ожиданиями, связанными с особенностями социально-культурной среды современной воинской организации.

Методология социологического анализа применительно к феномену воинской культуры позволяет изучать его более объективно.

Так, Н.Макаренко считает необходимым изучение феномена воинской культуры в русле трех подходов: структурно-элементного, функционального и исторического [3, с. 59–62]. В рамках структурно-элементного подхода выделяется ряд аспектов, определяющих структуру воинской культуры: внешняя политика данного государства, его военная доктрина, принципы построения вооруженных сил, законы об армии, воинский устав и др. Кроме того, в структурном плане, подобно любой культуре, воинская базируется на “трех китах” — обычаях, традициях и законах [4, с. 62–65].

Функциональный подход предполагает соотнесение различных процессов и проявлений воинской культуры с общей средой ее существования — культурой в целом, что позволит выяснить ее функциональную специфику. В частности, особенности нормативных и ценностных составляющих воинско-организационной культуры делают эту систему отличной от иных социальных систем [5, с. 158].

Исторический подход в рамках социологического анализа включает исследование воинской культуры в плане атрибутивных закономерностей становления и развития всех ее составляющих: элементов, структурных связей и функций, а также в плане исторического развития феномена воинской культуры в целом.

Среди элементов современной украинской воинской культуры следует выделить представления военнослужащих о боеспособности современной армии, социальное самочувствие военнослужащих в воинской организации трансформационного периода, проблемы воинской организации в период перехода на контрактную основу, а также ценностные ориентации военнослужащих, их отношение к воинской службе, карьерные ожидания и направления самореализации, их личностный рост [6, с. 72–74].

Ниже автор обобщает теоретические подходы и опыт работы в воинских частях Днепропетровского региона для более детального анализа основных структурных компонентов организационной культуры воинской сферы.

Воинская организация в украинском обществе представляет собой строго регламентированную, достаточно изолированную, закрытую организацию, главной функцией которой является защита государственного суверенитета от внутренних и внешних посягательств, а также охрана населения от стихийных бедствий, террористических актов, вооруженных беспорядков и т.п. Воинская организация отличается от других организаций общества значительно большей авторитарностью, строгой дисциплиной и автономией. В пределах воинской организации существуют свои суды, прокуратуры, юридические учреждения, учебные заведения, лечебные учреждения и т.п. Однако в ходе радикальных преобразований и длительной реформы эта организация становится все более прозрачной и открытой. Воинские учреждения все в большей степени подчиняются гражданским, а приоритетным направлением решения социальных проблем воинской организации становится гражданский контроль над военной сферой.

Любая воинская часть начинается с контрольно-пропускного пункта. Это означает, что не каждый по собственному желанию сможет попасть на территорию военного объекта без соответствующего разрешения. Анализ дембельских альбомов свидетельствует о том, что военнослужащие за воротами КПП оставляют едва ли не все, что имело смысл в предыдущей жизни. То есть КПП — это своеобразная граница между двумя разными мирами. Воинская жизнь кардинально отличается от гражданской. Люди там делятся на “своих” и “гражданских”. Военная форма — это один из наиболее ярких культурных маркеров, отличающих воинскую культуру от любой другой. При входе на территорию воинской части мы видим плакаты с изображением формы, которую носят офицеры, солдаты-контрактники, военнослужащие срочной службы. Одежда — это первый культурный патерн, свидетельствующий о суровой дисциплине. Гражданская одежда строго запрещена, и в самом начале службы ее отсылают домой или прячут в отдаленную кладовую. Многие ребята видят свою одежду в последний раз — по традиции, в ней поедут домой “дембеля”. Военная форма одежды и разнообразные нашивки свидетельствуют о принадлежности к тому или иному воинскому формированию или роду войск. Правда, существуют также неформальные нашивки и “знаки почета”, не соответствующие уставу, а распространяющиеся нелегально и относящиеся к разряду дембельских приколов. Они строго

запрещены, и за них можно получить как дисциплинарное взыскание, так и пятнадцать суток ареста. По прическе, специфическим признакам и символам, определенным отличиям в одежде мы можем судить о том, сколько уже прослужил тот или иной военнослужащий.

Жизнь в воинской организации проходит по двум направлениям. Первое — согласно уставу. В уставе предусмотрено, как должен вести себя военнослужащий в той или иной ситуации или при выполнении своих непосредственных обязанностей, таких как несение караула, охрана важных объектов, дежурство и т.п. В уставах зафиксированы права и обязанности военнослужащих. Но есть другой, неформальный аспект жизни воинской организации, представляющий значительный интерес для исследователей. Важность изучения неформальных ритуалов и неформальной периодизации воинской службы подтверждается тем, что именно на них построена вся система взаимоотношений между военнослужащими. Этим обосновывается “законность” различных запретов, норм, распоряжений и эталонов поведения, распространенных в солдатской среде и образующих основы своеобразной системы моральных и этических норм, культивируемых в рамках такого социального феномена, как “дедовщина”. Под неформальной периодизацией воинской службы следует понимать ее условное деление на конкретные интервалы времени (большие или малые) — от момента призыва на воинскую службу и до увольнения военнослужащего срочной службы в запас.

Неформальные ритуалы представляют собой развитую систему и сопровождают переход солдат от одного условного периода службы к другому. Данные ритуалы “перехода” отличаются тем, что их признают необходимыми, их осуществление является, как в случае инициации, ритуальными действиями и сопровождается болевым испытанием или его имитацией и зависит по форме от разновидности воинского подразделения и места прохождения службы [7, с. 61].

Неформальные ритуалы официальными воинскими структурами определяются как внеуставные отношения. “Дедовщина” в воинской среде является острейшей проблемой, с которой соприкасаются военнослужащие в повседневной жизни, однако внеуставные отношения не представляются проблемой ни для офицерского состава, ни для солдат срочной службы. Об этом свидетельствуют собственные наблюдения автора. Проблема дедовщины, однако, во всей своей остроте отражается в дембельских альбомах и солдатском фольклоре; о ее существовании свидетельствуют и средства массовой информации. В своих блокнотах солдаты с иронией и черным юмором пишут о том, как мечтают “замочить” ночью своего сержанта, допекающего им своими издевательствами. Что касается СМИ, то заголовки газетных колонок по поводу дедовщины имеют крайне негативный оттенок, например: “Застава имени маркиза де Сада”, “Украинская армия: воспитание за колючей проволокой”, “Спасение рядового Сычова” и т.п.

Автор выделяет несколько видов внеуставных отношений (которые, кстати, можно встретить и в гражданской жизни):

1. Внеуставные отношения в виде системы обрядов и инициаций. Этнограф В.Балушок отмечает, что переход из одного ранга в другой происходил в форме ритуала инициации. При этом некоторые обычаи обнаруживают сходство с традиционными для мест лишения

свободы, неформальных уличных объединений или архаической обрядовостью украинского общества [8, с. 32–33].

2. Внеуставные отношения в форме системы уголовных действий, последствиями которых является гибель военнослужащих, рост уровня суицидов в воинских частях и побегов из воинских подразделений.
3. Внеуставные отношения в рамках субординации. Как считает Э.Афонин, подавляющее большинство военнослужащих воспринимают и издевательства офицеров над подчиненными, и “дедовщину” как нормальные проявления уважения к старшим по призыву или по званию [9, с. 109], и относятся к ним как к временному явлению, которое пройдет с переходом на следующий уровень воинской иерархии.

К проблемам межличностного общения относится и феномен так называемых землячеств, когда представители одного региона или одной этнической общности выступают против других. Этнические и религиозные коллизии, к величайшему сожалению, все больше заостряются в воинской среде. Особо острым является антагонизм между жителями Восточной и Западной Украины и между представителями Киева и периферии.

Суровая дисциплина и целый комплекс табу, которые в гражданской жизни считались бы нонсенсом, пронизывают жизнь военнослужащих. Многие ритуалы и обычаи пришли в армию из пенитенциарных учреждений, и усилия по их искоренению остаются бесплодными.

Наряду с воинским званием неотъемлемым атрибутом для юношей, попадающих в армию, являются прозвища. Изгоев и аутсайдеров зовут “Шахидами” и “Камикадзе” либо весьма распространенным бранным словом “шмаровоз”. А вот прозвища “Кабан” и “Слон” в воинских частях служат предметом гордости и зависти; именно так зовут лидеров, пользующихся авторитетом. В основном прозвища военнослужащих образуются путем сокращения или искажения их имен и фамилий. Распространенным явлением считаются татуировки, даже в некоторых элитных воинских подразделениях, куда, казалось бы, не могут попасть умельцы, делающие наколки. Кроме того, многие воинские части в Украине имеют давние традиции, абсурдные в современных условиях. Например, по неизвестной причине военнослужащим срочной службы запрещают разгадывать кроссворды, слушать маленькие карманные радиоприемники, читать книги, отбирают фотографии родных и близких. В некоторых частях молодое пополнение все еще носит портянки. А ведь во многих армиях от них уже давно отказались, поскольку они вредят здоровью, калечат ноги. Следует подчеркнуть, что в современной украинской армии с советских времен сохранились занятия по политинформации и ежедневный просмотр телевизионных новостей. Правда, вместо отчетов о съездах партии солдаты слушают сообщения о евроатлантической интеграции и об известных украинских гетманах. Эти лекции, разрабатываемые заместителями командиров по воспитательной работе, являются обязательными.

Армия испокон веков считалась школой жизни, которая превращает юношей в настоящих мужчин. Однако ряд унижительных инициаций, издевательства в рамках формальной и неформальной субординации, нищета, недоедание, социальная и сексуальная депривация, конфликтная среда, ограниченное общение и информационный вакуум наряду с изнурительной

работой днем и недосыпанием ночью являются социально-психологическими проблемами, с которыми военные сталкиваются постоянно.

В течение двух лет автор статьи анализирует социальные проблемы военнослужащих при помощи метода контент-анализа таких важных компонентов воинской организационной структуры, как творчество военнослужащих (солдатские байки, рассказы, стихи, песни, легенды), поскольку его дискурс формируется под влиянием политических, экономических и социальных условий и отражает реалии воинской жизни [подр. см. : 10, с. 110].

Анализ творчества военнослужащих позволяет исследовать также проблемы воинского профессионализма и героизма. В этом контексте проявляются следующие признаки воинской организационной культуры: во-первых, корпоративизм, предполагающий институциональную организацию армии (униформа, воинские звания, система ценностей, код воинской чести); во-вторых, настоящий опыт воинской службы и прохождения всех ступеней воинской иерархии; в-третьих, ответственность перед обществом за использование армией механизма насилия с социально значимой целью. По этому поводу С.Хантингтон в работе “Солдаты и государство” писал, что “воинский профессионализм” предполагает две категории военнослужащих в системе организационной структуры: специалисты по осуществлению насилия и специалисты по управлению насилием [подр. см. : 10, с. 120–126]. Изучение воинских рассказов, мемуаров, воспоминаний, различных форм воинского творчества, особенно воинских песен, дает возможность проверить правильность следующих теоретических положений относительно организационной культуры военной организации.

Изучая организационную культуру военной сферы, следует рассмотреть ценностные ориентации носителей этой культуры, то, что люди считают важным для своей жизни, что представляет собой цель и мотивы их деятельности [подр. см., в частности: 11, с. 32].

В июле 2006 года автор статьи вместе со студентами третьего курса кафедры социологии социально-гуманитарного факультета Днепропетровского национального университета изучала ценностные ориентации военнослужащих срочной службы воинской части 3054 Внутренних Войск МВД в Днепропетровском регионе и получила интересные результаты. По данным исследования, важнейшими ценностями для этих военнослужащих являются: семья, здоровье, любовь, образование, личная жизнь и карьера. Абсолютно лишены значимости для молодого пополнения армии оказались общественное признание и религия. Наиболее острыми проблемами для юношей являются: усталость и недосыпание, невозможность видеться с родными, отсутствие свободного времени, конфликты с офицерским составом, сложные взаимоотношения с другими военнослужащими и связанная с риском, опасная работа. Что касается адаптационных возможностей, то можно с уверенностью утверждать, что 50% молодых воинов полностью адаптировались к условиям воинской службы, 30,5% в суровых армейских условиях чувствуют себя вполне приемлемо, 8,3% не могут привыкнуть к сложным условиям, но все-таки пытаются, а 2,7% утверждают, что никогда не смогут приспособиться к условиям армии. Наиболее адаптированными к воинской среде оказались представители Днепропетровского, Донецкого регионов и города Киева, а наименее — жители Закарпатской, Львовской и Ивано-Франковской областей.

Таким образом, исследование ценностных ориентаций способствует выявлению наиболее острых социальных проблем и уровня адаптации военнослужащих к сложным условиям жизни в армейской среде. По мнению автора статьи, именно особенности организационной культуры провоцируют возникновение и обуславливают развитие и обострение социальных проблем воинской организации в украинском обществе трансформационного периода.

Как отечественные, так и зарубежные ученые утверждают, что радикальные, но непродуманные и хаотичные реформы подорвали мощь и боеспособность воинской организации в обществах постсоветского периода. Армия из когда-то престижной, элитной профессиональной сферы превратилась в маргинализованную и оказалась в жалком положении. Воинская организация — это компонент государства, и многие социальные проблемы и дисфункции армии обусловлены, в частности, государственной деятельностью или бездеятельностью по отношению к ней. Дисфункция института управления воинской организацией, или, согласно определению В.Самойлова, военно-организационная патология, связана с ее структурой и закреплена в ее организационной культуре [см.: 12, с. 3–4]. Феномен подобного рода патологии, переходящий из поколения в поколение, представляет собой отражение разнообразных внешних и внутренних противоречий воинской организации. Одним из индикаторов патологии является девиантное поведение в воинской организации, обусловленное нездоровыми условиями, провоцирующими такое поведение. Военно-организационные патологии имеют негативные социальные последствия: острыми проблемами остаются обеспечение воинской организации человеческими ресурсами, снижение статуса военнослужащего в обществе, падение престижа воинской службы, низкий уровень социальной защиты военнослужащих и членов их семей. Эту сторону организационной культуры необходимо учитывать при решении социальных проблем воинской сферы украинского общества.

### **Выводы**

Обращение к теоретическим основаниям изучения организационной культуры воинской сферы подтверждает необходимость применения, с одной стороны, социально-антропологического подхода, позволяющего на основе символических кодов и культурных артефактов построить модель организационной культуры, выявить ее проблемные аспекты и особенности, а с другой — управленческого подхода, который на социально-экономических и управленческих началах может способствовать развитию новой, более эффективной воинской организации и улучшению кадровой политики внутри этой организации. Сочетание этих подходов с эмпирическим исследованием реалий воинской организации делает возможным выявление факторов, порождающих опасность генезиса и развития острых социальных проблем, помогает обнаружить причины и последствия социальных патологий воинской организации, проследить динамику и тенденции проявления этих проблем и патологий и разработать действенные механизмы для их преодоления.

### **Литература**

1. *Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В.* Социальная антропология. — Ростов/Д., 2004. — С. 174–186
2. *Богатырев М.* Организационная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления. — 2005. — № 1. — С. 104–111.
3. *Макаренко Н.Г.* Соціально-філософський аналіз військової культури (методологічний аспект) // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Сер.: Філософія та політологія. — 2003. — № 56–57. — С. 59–62.
4. *Григорьев А.* Военная культура: проблемы теории и практики // Власть. — 1999. — № 11. — С. 62–65.
5. *Жаров А.* Вплив культури військової діяльності на формування та розвиток особистості воїна — важливий чинник безпеки Збройних Сил України // Філософські обрії. — 2003. — № 10. — С. 158–171.
6. *Солнышкина А.А.* Соціологічні аспекти вивчення військової культури сучасної військової організації трансформаційного періоду // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції “Молодь в умовах нової соціальної перспективи” Житомирської філії університету “Україна” та Молодіжного об’єднання “Євроклуб”. 17–18 травня 2005 року. — Житомир, 2005. — Ч. 1. — С. 72–74.
7. *Проноза А.В.* Неформальная периодизация военной службы и система неформальных ритуалов в солдатской среде // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції “Молодь в умовах нової соціальної перспективи” Житомирської філії університету “Україна” та Молодіжного об’єднання “Євроклуб”. 17–18 травня 2005 року. — Житомир, 2005. — Ч. 1. — С. 61–63.
8. *Балушок В.* “Вікові класи” та ініціації в армії (погляд етнографа на проблему нестатутних стосунків) // Розбудова держави. — 1996. — № 4. — С. 32–35.
9. *Афонін Е.А.* Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми. — К., 1994. — С. 108–111.
10. *Данилова Н.Ю.* “Срочники”, “пиджаки”, “професіоналы”: мужественность участников постсоветских войн // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2005. — № 2. — Т. 8. — С. 110–126.
11. *Зиновьев А.* Запад. — М., 2003. — С. 32.
12. *Самойлов В.И.* Реформирование военной организации российского общества: функциональный подход // Вестник МГУ. — Сер.: Социология и политология. — 2006. — № 1. — С. 3–23.