

УДК 330.16
ББК 71.063.112
DOI 10.25281/2072-3156-2022-19-1-16-25

Д.К. СТОЖКО

РОССИЙСКАЯ ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА В УСЛОВИЯХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Дмитрий Константинович Стожко,

Уральский государственный экономический университет,
кафедра креативного управления и гуманитарных наук,
доцент

8 Марта ул., д. 62, Екатеринбург, 620144, Россия

кандидат философских наук, доцент
ORCID 0000-0003-3186-877X; SPIN 1466-0210
E-mail: d.k.stozhko@mail.ru

Реферат. Новая социальная реальность, сложившаяся за последние десятилетия, вызвала серьезные внутренние трансформации в характере и содержании экономической культуры, в частности деловой культуры. В связи с этим возросла актуальность исследования различных форм, направлений и уровней этой трансформации, поиска решений, позволяющих целенаправленно воздействовать на процесс эволюции деловой культуры в контексте необходимости повышения ее социальной и экономической эффективности. Целью исследования является оценка процессов трансформации деловой культуры в условиях растущей макроэкономической нестабильности, неопределенности и рисков. Рассматривается эволюция научных представлений о деловой культуре как культуре предпринимательства и активной хозяйственной деятельности в генезисе экономической науки. Обосновывается идея о деловой

культуре как культуре творчества (креативности) и обобщающем ее характере в отношении к другим формам экономической культуры. Раскрываются общие и специфические характеристики (признаки) деловой культуры. Ее трансформация происходит в принципиально новых условиях социальной нестабильности и неопределенности и на коммуникационном уровне (коммуникационная среда), в области аксиологии (ценностное мышление и сознание), и в сфере креативных технологий (инфо-, нано-, био-, когнито- и др.). Обозначены основные направления и формы трансформации деловой культуры в контексте формирования цифровой экономики. Выявлены особенности развития деловой культуры в современных условиях. Растущее многообразие ее моделей и типологий свидетельствует об их различных философских и мировоззренческих основаниях, что объективно мешает разработке универсальных и общепринятых норм хозяйственного поведения. Указываются негативные и позитивные характеристики в трансформации деловой культуры. Достижение необходимого баланса между ними отвечает задачам стратегии устойчивого социально-экономического развития страны как на ближайшую перспективу, так и на более длительный период. Сформулированы конкретные рекомендации по модернизации системы экономического образования в контексте необходимости развития и совершенствования деловой культуры.

Ключевые слова: деловая культура, бизнес, культура социальной коммуникации, культура и личность, устойчивое развитие, экономика культуры, инновация, креативность, творчество, макроэкономическая неопределенность, социальная безопасность, социальная ответственность, социальная справедливость.

Для цитирования: Стожко Д.К. Российская деловая культура в условиях макроэкономической неопределенности // Обсерватория культуры. 2022. Т. 19, № 1. С. 16–25. DOI: 10.25281/2072-3156-2022-19-1-16-25.

Новая социальная реальность, сложившаяся за последние десятилетия (кризис глобализма, политики мультикультурализма, макроэкономическая нестабильность и политическая турбулентность, последствия пандемии COVID-19 и др.), вызвала серьезные внутренние трансформации в характере и содержании экономической культуры, в частности деловой культуры (ДК). В связи с этим возросла актуальность исследования различных форм, направлений и уровней такой трансформации, а также поиска решений, позволяющих целенаправленно воздействовать на процесс эволюции ДК в контексте необходимости повышения ее социальной и экономической эффективности.

Целью исследования является оценка процессов трансформации ДК в условиях растущей макроэкономической нестабильности, неопределенности и рисков. В связи с многомерным характером проявлений макроэкономической неопределенности задачами исследования выступают:

- ♦ анализ генезиса феномена ДК и его разработки в истории экономической науки;
- ♦ выделение основных уровней и направлений трансформации современной ДК;
- ♦ обоснование ДК как части экономической культуры, имеющей трудовую природу и общественно-производственное предназначение;
- ♦ выявление позитивных и негативных аспектов в трансформации современной ДК.

ИСТОРИОГРАФИЯ ПРОБЛЕМЫ

Соотношение деловой и экономической культуры в теоретико-методологическом плане представляет собой соотношение частного и общего. Иначе говоря, ДК — особый конструкт в структуре экономической культуры.

В настоящее время сложилось три основных подхода к пониманию ДК: этический, социально-комму-

никативный и деятельностный. При всей широте данного понятия вряд ли стоит соглашаться с мнением о том, что «основной задачей деловой культуры является получение и распределение прибыли в организации» [1, с. 80]. Это релятивистский масштаб анализа проблемы. Нет также достаточных оснований отождествлять ДК и культуру предпринимательства и определять ее как «культуру исключительно индустриального и постиндустриального общества» [2], поскольку ДК появилась задолго до индустриализма (например, культура домохозяйства, административно-хозяйственной подчиненности, кооперации и др.).

Понятие ДК давно присутствует в науке. Одним из ее первых исследователей был еще Аристотель, который в книге «Этика» отмечал, что в основе делового общения лежат не только общие принципы нравственности, но и такие сугубо экономические нормы, как принцип эквивалентного обмена, взаимной выгоды и пользы, «золотое правило» этики и т. д. [3].

На протяжении долгого времени ДК рассматривалась в науке как часть экономической культуры [4; 5], наряду с которой разными авторами выделялись другие ее модальности: корпоративная культура, организационная культура, управленческая культура, культура потребления и т. д. [6; 7]. В строгом смысле слова ДК (Business culture) подразумевает определенную систему ценностей и формы (способы) их использования в организации жизнедеятельности личности и общества.

В целом понятие ДК является довольно широким и охватывает значительную область деятельности человека. С формальной точки зрения этот термин предполагает конкретные правила поведения субъекта деятельности. Если речь идет о бизнесе, то имеются в виду правила поведения в бизнесе, если о делопроизводстве — подразумеваются правила ведения делопроизводства и т. д. ДК может быть индивидуальной, корпоративной и т. д.

Более или менее самостоятельно феномен ДК стал рассматриваться в конце XIX — начале XX в., когда Й.А. Шумпетер стал связывать ее с инновационной деятельностью [8]. В самом деле, ДК должна бы быть прагматичной и, соответственно, направленной на обновление, поиск новых, более эффективных решений, но, как оказалось, это всего лишь одна, хотя и очень важная ее сторона. Другая сторона ДК связана с особой мотивацией, на которую обратил внимание М. Вебер, полагавший, что «дух протестантизма» — это не только религиозный феномен, но и хороший экономический мотиватор, способствующий бережливости, рачительности, экономности [9]. А. Маршалл предложил связывать ДК с организаторскими способностями [10], Ф. Найт — с умением рисковать [11] и т. д.

Все это вместе взятое стало называться рационализмом, а ДК — культурой рационального по-

ведения. Впоследствии появились особые (более конкретизированные) теории рационального поведения: рациональных ожиданий, рациональных решений, общественного выбора и т. д. Постепенно сложилась и своеобразная экономическая теория — поведенческая экономика (Behavioral economics).

Но и эта интерпретация ДК «продержалась» недолго, в 1960-х гг. Ф. Хайек усомнился в том, что рациональность исчерпывающим образом определяет ее [12]. И здесь трудно не вспомнить о том, что гедонизм и рационализм представляют собой лишь «рядовые кирпичики» самой этики, которая выступает общим по отношению к ДК (частному). И если наделять частные ее признаки всеобщим значением, то легко вместо диалектики впасть в редукционизм.

Именно редукционизм в XIX—XX вв. стал основой изучения ДК. Разные авторы в разное время связывали ее с каким-то определенным признаком: например, с так называемым комбинированием факторов производства [8, с. 142], со способностью к модернизации, обновлению [13] или к креативному, творческому подходу в решении проблем [14], со способностью к коммуникации и общению [15]. При этом наметилось и три основных направления в исследовании ДК: индивидуалистическое, коллективистское и эклектическое. Если мысленно наложить эти подходы на те или иные критерии ее определения, то можно получить теоретико-методологическую матрицу, которая иллюстрирует всю палитру научного анализа данного феномена.

В настоящее время мы наблюдаем развитие особой ситуации в экономической жизни общества. Она связана с резким ростом макроэкономической и, соответственно, политической («политика есть самое концентрированное выражение экономики» [16, с. 278]) нестабильности и неопределенности, разного рода рисков и угроз [17; 18]. В такой ситуации существенно меняется и содержание, и характер ДК.

Это можно проиллюстрировать на примере трансформации деловой мотивации: выжить, устоять, сохранить свой бизнес и т. д. Такая мотивация разительно отличается от ситуации макроэкономической стабильности и устойчивого развития, при которой главные мотивы — максимизация прибыли, идея успеха и пр. К сожалению, это обстоятельство слабо отражается в современной научной и особенно в учебной литературе по вопросам ДК [19; 20].

Вместе с тем проблеме формирования и развития ДК посвящено значительное число исследований. Для краткости можно сослаться на электронный перечень российских публикаций по различным аспектам ДК [21], в которых разрабатываются вопросы деловой этики и делового общения, системы ценностных детерминант ДК и ее конкретных практик. Во многом аналогичные вопросы за рубежом исследуют Р. Андерсон [22], Д. Норт [23],

Б. Карлофф [24], М. Кастельс [25], Р. Льюис [26], Ф. Уэбстер [27], Р. Фишер [28], Дж. Ягер [29] и др. Использование накопленного наукой опыта в философской и культурологической реконструкции исследуемого феномена позволяет более детально и объективно верно представить себе трансформационные процессы ДК и грамотно ими управлять.

НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Фундаментальные изменения в современной экономике (кризис глобализма, политики мультикультурализма, распространение недобросовестной конкуренции и др.) неизбежно вызывают глубинные трансформации в экономической культуре, в частности в ДК. На основе проведенных нами ранее исследований [30; 31] можно отметить, что прежние принципы ДК постепенно перестают работать и теряют свою эффективность. Например, принцип эквивалентного обмена деятельностью в условиях недобросовестной конкуренции оказывается непродуктивным. Нельзя, в конце концов, на промышленный шпионаж, практику контрабанды или логроллинга, реторсии или ценовой дискриминации отвечать традиционными «классическими» методами (режимом «наибольшего благоприятствования», политикой создания налоговых гаваней и оффшоров и т. д.).

Соответственно ситуации встает вопрос о новом понимании ДК (в политике, экономике) как механизма адекватной реакции на меняющиеся условия, новую социальную реальность, как системы сдержек и противовесов, способа давать своевременный и объективно правильный ответ на вызовы времени точно в соответствии с известным законом исторического развития, сформулированным А. Тойнби [32].

Осмысление современных трансформаций ДК очень актуально, если принять во внимание рецессию в ряде конкретных отраслей мировой и национальной экономики: индустрии туризма, гостиничного бизнеса, общественного питания, транспорта, отдыха и пр. В этих отраслях существенно возросла безработица, упали доходы субъектов предпринимательской деятельности, снизилась рентабельность и эффективность. Это не могло не сказаться на ДК, не могло не подвергнуть ее особому социальному, правовому и экономическому «напряжению». Например, когда необходимо сохранить персонал и в то же время не допустить разорения бизнеса или соответствовать новым законодательным переменам.

Можно выделить несколько уровней трансформации современной ДК.

Во-первых, это уровень коммуникационной среды, которая в результате развития информационных технологий трансформировалась из реальной в виртуальную, информационную [33, с. 60]. Возникло определенное межличностное отчуждение, разрыв в личных связях между людьми, социальное отчуждение, которые прежде играли весомую роль в их экономической деятельности. В этой относительно новой среде совершенно иначе, чем в традиционной системе, выстраиваются практики делового общения. Но, что очень опасно, они выстраиваются в процессе формирования «одномерного универсума» (Г. Маркузе [34]), нацеленного на деньги и финансовое благополучие (в ущерб реальному благополучию людей). Не случайно еще Э. Фромм в этой связи сформулировал серьезную нравственную дилемму, встающую перед современным человеком: иметь или быть [35].

Далеко не все субъекты экономической деятельности в нашей стране оказались готовыми к новым условиям, не сформировали соответствующую им ДК. К настоящему времени в разных странах (и Россия в этом отношении не является исключением) существуют предприятия (корпорации), в которых обнаруживается множество вариантов ДК: «феодалная культура», «инвесторская культура», «культура участия», «предпринимательская культура» и др. На многих предприятиях и во многих учреждениях сложилась модель «бюрократической культуры», в рамках которой с людьми обращаются как с вещами [35, с. 281]. Это лишь усугубляет неопределенность и нестабильность, общеизвестно, что бюрократия боится личной ответственности, предпочитает безнаказанность. Поэтому все более актуальной становится проблема замены бюрократической модели управления гуманистической системой, в основе которой будут не циркуляры и предписания «сверху», а заповеди человеческие и интересы самих работников.

Там, где появлялись гуманистические системы управления, в основе которых лежали идеи патернализма, сотрудничества, партнерства, производство развивалось наиболее успешно, а ДК обеспечивала для этого необходимые условия. Яркий пример — японские компании, в которых сложились и эффективно действуют такие формы ДК, как *йэ* (фирма — дом, семья), *кайзен* (культура обеспечения общего и необходимого уровня безопасности), *сэйсин* (приоритет духовных ценностей), *ринги сэдо* (культура совместного принятия управленческих решений), *меси хоко* (тренировка духа) и др.

Таким образом, можно отметить, что в основе ДК японцев лежат общие, универсальные философские и морально-этические основания. Они объединяют японское общество, делают его более устойчивым к неуклонно растущим рискам и вызовам.

В основе современной российской ДК часто лежат разные философские основания: «философия гостя», «философия контракта», «философия общей судьбы» и т. д. И все это накладывается на разные теории управления (X, Y, Z), порождая такое многообразие, при котором традиционные элементы ДК (символика, нормы, этика, протокол, отчетность, дисциплина, статусы и др.) меняют не только свое место в ценностной иерархии, но и собственное содержание. Тем самым традиционная культура становится переходной, трансформационной, что отражает влияние на нее растущей политической и экономической нестабильности и турбулентности.

Получается, что ДК в нынешних условиях также переживает фазу турбулентности: растет число конфликтов, напряжение в коллективе, недопонимание и пр. Было бы бессмысленно игнорировать это обстоятельство, поскольку на его фоне растут «транзакционные затраты» [36, с. 11] предприятий, организаций и учреждений (на согласование, оформление, переговоры, разрешение конфликтов, возмещение непредвиденных убытков). Это — экономический уровень трансформации ДК. Представляя собой определенную ценность, она, в свою очередь, оказывает воздействие на развитие национального хозяйства. Таким образом, формирование современной ДК выступает условием оптимизации производства, всей хозяйственной практики, в том числе и управления.

Во-вторых, необходимо выделить аксиологический уровень трансформации современной ДК. В этом случае изменения обусловлены трансформациями традиционной ценностной иерархии и ценностными предпочтениями субъектов хозяйственной деятельности. В условиях пандемии COVID-19 произошло определенное замещение прежних ценностных детерминант новыми установками. Это породило новые противоречия, которые стали возможными в силу того, что традиционный «качественный объект не ценится субъектом, до конца не освоен и составляет невостребованную ценность» [37, с. 36].

В-третьих, все большая роль в формировании современной ДК отводится фактору креативности, а именно креативных техник. Дело в том, что в условиях нестабильности и рисков заметно возрастает значение именно творческого подхода к постановке и решению возникающих вопросов. Не случайно многие предприниматели принимают на работу специалистов в первую очередь по такому критерию, как способность принимать и осуществлять эффективные управленческие решения в неординарной ситуации. Потому что все чаще «новые цели и идеалы совершенно не соответствуют сложившимся ранее историко-культурным ценностям» [33, с. 61].

Собственно, этим занимается синектика — область управленческой теории, которая формирует у индивида склонности и технологии креативного поведения [38]. Однако в системе подготовки кадров мы не увидим такого предмета в структуре учебных программ, да и предмета культурологии там нет, не говоря уже об экономической психологии, экономической социологии, эконологии, ноономике, экономической педагогике и т. д. Окажется крайне мало публикаций по креативному управлению персоналом, т. е. теми, кто является и должен являться носителем современной ДК.

В-четвертых, следует отметить то обстоятельство, что «деловая культура в информационном обществе переросла национальные границы и приобрела глобальный характер, означающий вхождение нашего общества в общество знаний» [33, с. 61]. В условиях формирующейся ноономики (экономики знаний) ДК связана с ускоренной интеллектуализацией труда и отказом от репродуктивного труда, который передоверяется техносфере (роботам, компьютерам и т. д.). «Переход к знаниеемкому производству образует цепочку трансформаций во всех сферах производственно-экономической жизни» [39, с. 7]. При этом необходимо учитывать, что «наряду с господствующим типом культуры в обществе всегда существуют и остаточные элементы предшествующих культур» [40, с. 49], что объясняет факт дифференциации господствующего ее типа или, иными словами, факт ее диверсификации и даже внутренних противоречий.

АКСИОЛОГИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Трансформация ДК происходит, прежде всего, в поле изменения ее аксиологических оснований. Здесь наблюдается диалектическое единство и борьба двух взаимно исключающих тенденций: с одной стороны, к сохранению, консервации старых ценностей, с другой — к быстрому, радикальному их обновлению.

Очевидно, что консервативный характер отношения представителей прежних типов культуры к новациям и необходимости изменяться самим вызывает эффект торможения в процессе формирования нового типа ДК. Примером этого может служить то, как реализация в системе высшей школы многих устаревающих и формализованных общеобразовательных программ тормозит формирование у будущих специалистов не только профессиональных компетенций, но и ДК в целом.

В то же время встречается и другая крайность в трансформации ДК в системе образования, когда

целые факультеты и кафедры ликвидируются, переименовываются, перепрофилируются, сливаются и т. д. В этом случае организационные усилия и непрофессионализм менеджмента, его консервативный характер порой порождают удивительные паллиативы. Например, в вузе появляется предмет «управленческая экономика и философия науки», притом что это — две совершенно разные учебные дисциплины. Или в структуре вуза образуются такие кафедры, как кафедра физики, химии и экономики или кафедра социологии, психологии, философии, государственного и муниципального управления и т. д. Некоторые управленцы в реализации своих экспериментов не думают об их долгосрочных последствиях. Случается, что в высшем учебном заведении есть те или иные базовые и общеобразовательные (например, гуманитарные) предметы (философия, история, педагогика), но нет соответствующей кафедры, что означает периферийный характер отношения менеджмента вуза к данным дисциплинам.

Пока менеджмент в системе образования не осознает в полной мере фундаментальное значение гуманитарного образования для воспитания молодежи и не поймет, что без него невозможна никакая настоящая культура, в том числе и деловая, в вузах будет происходить деградация ДК. И пока государство не наведет необходимый порядок в государственных учебных заведениях, мы будем сталкиваться с различными социальными отклонениями в поведении людей и их деструктивными последствиями.

Современная трансформация ДК, взятая на примере высшей школы, свидетельствует о глубоком внутреннем ее противоречии, когда профильные кафедры, делая упор на профильный характер самого вуза, просто уничтожают все другие, непрофильные кафедры как своих конкурентов в борьбе за учебную нагрузку, штатные ставки и т. д.

Особый момент ДК связан с формированием у личности приверженности к определенным ценностям (аксиология). Нигилизм, когда-то прекрасно проиллюстрированный И.С. Тургеневым в романе «Отцы и дети», давно уже стал основой для таких явлений, как русофобия, западничество, антисоветизм. В молодежной среде он трансформировался в моббинг, буллинг и иные формы девиаций и делинквентного поведения. Уважение к труду в молодежной среде находится на относительно низком уровне по отношению к таким ценностям, как благополучие, карьера, успех, признание. Получается, что для достижения перечисленных целей труд оказывается отнюдь не необходимым. Он постепенно девальвируется как ценность. И это — основа деградации культуры, в частности деловой. Потому что именно труд создал человека и, если говорить объективно, а не впадать в экзистенциализм, определяет (и будет определять) его, человека, сущность.

КРЕАТИВНОСТЬ И ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Креативность до сих пор воспринимается многими исследователями как побочная характеристика ДК, суть которой видится в том, что здесь главную роль играют процедуры, традиции, протокол, направленные на решение сугубо экономических задач. Это в корне не верно, поскольку формализация общения и бюрократизация отношений, а также их заикливание на деньгах и выгоде просто вредят ДК. А разного рода управленческие инновационные инициативы часто нацелены именно на формализацию и бюрократизацию деловой культуры, что существенно снижает эффективность и конкурентоспособность предприятий и организаций.

Между инновационностью и креативностью лежит серьезная дистанция, и отождествлять их нет никаких оснований. Инновационный характер ДК означает способность и мотивированность к обновлению в практике бизнеса. Креативность же означает стремление к совершенству, улучшению. Понятно, что обновление далеко не всегда и не во всем улучшает ситуацию. Новая социальная и экономическая реальность — яркое тому свидетельство. Явления деградации и деструкции так же присущи любой экономике и управлению, как культуре и образованию. Стараниями отдельных лиц и их благими намерениями вымощена дорога в ад — к упадку и разрушению. Сколько таких «новаторов» в политике, экономике, культуре и образовании уже пережило наше общество! Поэтому необходимо формировать именно творческие способности человека, развивать его техники совершенствования. На этом пути можно использовать не только педагогические, но и психологические, управленческие и иные техники и методики (асфатронику, бриколаж, синектику, эвтагогику).

Особую роль в совершенствовании именно ДК в условиях современной макроэкономической и политической неопределенности играет эвристическое тропообразование, которое стимулирует генерирование новых идей и модернизирует организацию социально-экономических взаимоотношений в сфере хозяйствования. При этом креативность не следует сводить, как это иногда делается, к возможности простого выбора разных вариантов из уже имеющихся решений и их комбинирования или к возможности выработки новых решений на спонтанной основе творческой деятельности [37, с. 19], тем более к созданию добавленной стоимости, получению прибыли и т. д. Следует признать, что до сих пор не удается достичь согласия в толковании понятий «креативные техники», «креативные технологии», «креативная индустрия» и др. [41, с. 241].

ДИАЛЕКТИКА СОВРЕМЕННОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Диалектика современной ДК связана с процессом творческого осмысления и актуализации ценностей. Это предполагает креативное мышление и сознание человека. Креативность — очень широкое явление, в котором чувственно-мыслительная и хозяйственно-эмпирическая практики развиваются как единый процесс духовного производства (производства идей, новых знаний) в контексте объективной необходимости осуществления расширенного воспроизводства самого человека.

Поскольку именно расширенное воспроизводство самого человека и его продуктивно творческих сил, его субъектности определяет сущность креативности, выскажем мысль о том, что она представляет собой именно хозяйственный феномен человеческой жизнедеятельности, своеобразный вид труда — труда души человека. И хотя бытует мнение о сугубо индивидуальной природе такой креативности (творчества), «труд души» (или духовное делание, как выражался русский философ И.А. Ильин [42]) — это отнюдь не характеристика творческого индивидуализма. Еще С.Н. Булгаков в начале XX столетия справедливо отмечал, что «труд никогда не бывает обособленным и индивидуальным», и «человек как родовое существо несет в себе богатое наследие хозяйственного труда предшествующего человечества» [43, с. 214]. Только на этой основе творчество может быть продуктивным и созидательным. Иные его эманации носят лишь сублимативный характер и только создают путаницу в понимании творчества, способствуя подмене понятий.

Трансформация современной ДК в контексте развития творческого характера хозяйственной практики находит все большее отражение в научных исследованиях, посвященных влиянию современной техносферы и цифровых технологий на ДК. Креативные технологии способствуют ускорению бизнес-процессов, что очень важно в условиях макроэкономической нестабильности и неопределенности [44]. В то же время виртуализация социальных связей в бизнесе создает условия для различных деструкций, в том числе и для экзистенциального кризиса самой личности [45].

Это противоречие современной трансформации ДК еще предстоит осмыслить и оценить. Ведущиеся в настоящее время обсуждения о последствиях формирования цифровой экономики и развитии современной техносферы все чаще связывают с характером и содержанием ДК. Вместе с тем в области подготовки кадров для нового типа

экономики в условиях перехода к новому технологическому укладу ситуация пока остается тревожной. «Слишком многие университеты вместо того, чтобы способствовать развитию морального воображения и критически важных способностей студентов, нацелены на штампование будущих управляющих хедж-фондов, политически неактивных студентов и продвижение образовательных систем, проповедующих “технически подкованную покорность”» [46, с. 156].

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Трансформация современной ДК отражает в себе все особенности современной экономики, политики, культуры и технологий, а также несет не только плюсы, но и определенные минусы. Это происходит в принципиально новых условиях макроэкономической и политической неопределенности, нестабильности и турбулентности на коммуникационном уровне (коммуникационная среда), в области аксиологии (ценностное мышление и сознание), и в сфере креативных технологий (инфо-, нано-, био-, когнито- и др.).

Сегодня в полной мере проявились негативные характеристики в трансформации ДК: отсутствие или нехватка системности, недостаток управленческой и исполнительской дисциплины, авторитаризм в сфере управления, низкая эффективность, расточительность и коррупция, недостаточная правовая грамотность и уровень правосознания субъектов хозяйственной практики. В то же время в процессе формирования нового типа ДК обнаружилось и позитивные аспекты, связанные с ростом мотивации к творчеству, креативности, растущим стремлением участников экономической деятельности к самореализации, процессами интеллектуализации труда. Достижение необходимого баланса между этими характеристиками современной ДК отвечает задачам стратегии устойчивого социально-экономического развития страны как на ближайшую перспективу, так и на более длительный период.

В современных условиях возрастает и многообразие типов и моделей ДК (классификации Б. Карлоффа [24], Р. Льюиса [26], Ф. Тромпенаарса [47], Г. Хофстеда [48] и др.), что ставит перед наукой проблему их адаптации к конкретно-историческим и социально-экономическим условиям страны и ее регионов, их культурной самобытности и идентичности.

Важнейшим условием для повышения социальной и экономической эффективности современной ДК служит соблюдение фундаментальных принципов самой культуры: принципов социального взаимодействия (партнерства), социальной

ответственности, социальной безопасности, социальной справедливости. На их основе базируются эффективные социокультурные коммуникации между разными участниками социально-экономического процесса (государство — производитель, производитель — потребитель, руководитель — подчиненный и пр.). Тем самым ДК становится не просто теоретико-методологическим конструктом, а практическим руководством к эффективной и общественно-полезной деятельности. Она меняет характер и содержание самого труда, превращая его в креативный процесс по формированию креативной стоимости.

Для целенаправленного, осмысленного и продуктивного развития и совершенствования современной ДК необходимо повышение роли гуманитарных наук в системе среднего и высшего образования, поскольку именно они формируют в личности субъектные качества (продуктивно-творческое воображение, способность к созерцанию, восприятию и осмыслению прекрасного, волю к совершенству и др.), столь необходимые в современных условиях.

Список источников

1. Климova Е.А. Деловая культура как способ управления организацией // Вестник Тамбовского университета. Серия : Общественные науки. 2017. № 3 (11). С. 80—83.
2. Невлева И.М. Деловая культура: универсальность и специфика : дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.13. Ростов-на-Дону, 2002. 242 с.
3. Аристотель. Этика. Москва : Эксмо, 2018. 320 с.
4. Смит А. Теория нравственных чувств. Москва : Республика, 1997. 352 с.
5. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Москва : Дело, 2000. 232 с.
6. Бастия Ф. Экономические гармонии. Избранное. Москва : Эксмо, 2007. 1200 с.
7. Милль Дж. С. Основания политической экономии. Москва : Эксмо, 2011. 480 с.
8. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. Москва : Эксмо, 2007. 864 с.
9. Вебер М. Избранное. Образ общества. Москва : Юрист, 1994. 704 с.
10. Маршалл А. Принципы экономической науки. Москва : Прогресс, 1993. 594 с.
11. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. Москва : Дело, 2003. 360 с.
12. Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. Москва : Новости, 1992. 304 с.
13. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. Москва : Прогресс, 1988. 368 с.
14. Захарова О.Г. Определение понятия «креативность» в научной литературе // Аспекты и тенденции пе-

- дагогической науки : материалы II Международной научной конференции (Санкт-Петербург, июль 2017 г.). Санкт-Петербург : Свое издательство, 2017. 110 с.
15. Основы личностной и коммуникативной культуры: культура и личность : учебное пособие / коллектив авторов ; под ред. С.В. Кущенко. Новосибирск, 2018. 64 с.
16. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. 5 изд. Москва : Политиздат, 1970. Т. 42. 379 с.
17. Кузьмин Е.А. Неопределенность и определенность в управлении организационно-экономическими процессами. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2012. 184 с.
18. Человек в ситуации неопределенности / под ред. А.К. Болотова. Москва : Теис, 2007. 278 с.
19. Колышкина Т.Б., Шустина И.В. Деловая культура : учебное пособие. Москва : Юрайт, 2016. 164 с.
20. Шеламова Г.М. Деловая культура взаимодействия. Москва : Академия, 2012. 64 с.
21. Деловая культура // Bookash.pro. URL: <http://bookash.pro/ru/s/деловая%20культура/> (дата обращения: 26.12.2021).
22. Андерсон Р., Шихирев П.Н. «Акулы» и «дельфины»: психология и этика российско-американского делового партнерства. Москва : Дело, 1994. 208 с.
23. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. Москва : Фонд экономической книги «Начала», 1997. 180 с.
24. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. Москва : Экономика, 1991. 239 с.
25. Кастельс М. Власть коммуникации : учебное пособие / пер. с англ. Н.М. Тылевич ; под науч. ред. А.И. Черных. Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2016. 568 с.
26. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию / [пер. с англ. Т.А. Нестик]. Москва : Дело, 1999. 439 с.
27. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. Москва : Аспект Пресс, 2004. 400 с.
28. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения / пер. с англ. А. Гореловой. Москва : Наука, 1992. 158 с.
29. Ягер Дж. Деловой протокол : Как выжить и преуспеть в бизнесе / пер. с англ. [Т.А. Чепковой]. Москва : Инфротропик Медиа, 2012. 288 с.
30. Стожко Д.К. Культура хозяйства. Екатеринбург, 2019. 260 с.
31. Стожко Д.К. Модернизация российской экономики: история, теория, практика : монография. Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. 412 с.
32. Тойнби А. Вызов-и-ответ // Постигание истории. Москва : Прогресс, 1996. С. 79–89.
33. Долгова Е.М. Деловая культура в условиях информационного общества // Вестник Тамбовского университета. Серия : Общественные науки. 2016. Т. 2. Вып. 2 (6). С. 59–62.
34. Маркузе Г. Одномерный человек. Исследование идеологии Развитого Индустриального Общества / пер. с англ. Москва : Refl-book, 1994. 368 с.
35. Фромм Э. Иметь или быть? / [пер. с нем.]. Москва : АСТ, 2011. 314 с.
36. Коуз Р. Природы фирмы // Вехи экономической мысли. Т. 2 : Теория фирмы. Санкт-Петербург : Экономическая школа, 2000. С. 11–32.
37. Ильин В.В. Теория познания. Эвристика. Креатология. Москва : Проспект, 2018. 176 с.
38. Gordon W.J.J. Synectics: The Development of Creative Capacity. New York, 1961. 180 p.
39. Бодрунов С.Д. Ноономика: концептуальные основы новой парадигмы развития // Известия Уральского государственного экономического университета. 2019. Т. 20. № 1. С. 5–12.
40. Лазукова Е.А. Некоторые теоретические вопросы социологии культуры // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Серия : Социально-экономические науки. 2017. № 3. С. 56–68.
41. Трубецкая А.Ю. Креативные индустрии: опыт применения практико-ориентированного подхода в российском современном образовании // Обсерватория культуры. 2019. Т. 16, № 3. С. 240–250. DOI: 10.25281/2072-3156-2019-16-3-240-250.
42. Ильин И.А. Путь к очевидности. Москва : Эксмо-Пресс, 1998. 912 с.
43. Булгаков С.Н. Философия хозяйства. Москва : Наука, 1990. 412 с.
44. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. Как добиться успеха в информационную эру. Москва : Эксмо, 2006. 480 с.
45. Слюсарев В.В., Хусяинов Т.М. Цифровая революция и экзистенциальный кризис личности // Век глобализации. Исследования современных глобальных процессов. 2018. № 4. С. 145–151.
46. Гезалов А.А., Коркия Э.Д., Мамедов А.К. Статус и миссия университета в постмодерне // Век глобализации. Исследования современных глобальных процессов. 2018. № 4. С. 152–158.
47. Trompenaars F. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. London : Nicholas Brealey, 2013. 265 p.
48. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. New York : McGraw-Hill, 2010. 578 p.

Russian Business Culture in the Conditions of Macroeconomic Uncertainty

Dmitry K. Stozhko

Ural State University of Economics, 62, 8 Marta Str.,
Yekaterinburg, 620144, Russia
ORCID 0000-0003-3186-877X; SPIN 1466-0210
E-mail: d.k.stozhko@mail.ru

Abstract. *The new social reality developing over the past decades has caused serious internal transformations in the nature and content of economic culture in general, and business culture in particular. In this regard, the relevance of studying various forms, directions and levels of this transformation, as well as searching for solutions that allow purposefully influencing the process of evolution of business culture in the context of the need to improve its social and economic efficiency has increased. The study aims to assess the processes of business culture transformation in the conditions of growing macroeconomic instability, uncertainty and risks. The article examines the evolution of scientific ideas about business culture as a culture of entrepreneurship and active economic activity in the genesis of economic science. There is substantiated the idea of business culture as a culture of creativity and its generalizing nature in relation to other forms of economic culture. The article reveals the general and specific characteristics (features) of business culture. Its transformation is taking place in fundamentally new conditions of social instability and uncertainty both at the communication level (communication environment), in the field of axiology (value thinking and consciousness), and in the field of creative technologies (info-, nano-, bio-, cognitive, etc.). The author outlines the main directions and forms of the business culture transformation in the context of digital economy formation. The article reveals the features of the development of business culture in modern conditions. The growing variety of its models and typologies testifies to their different philosophical and ideological foundations, which objectively hinders the development of universal and generally accepted norms of economic behavior. There are indicated negative and positive characteristics in the transformation of business culture. Achieving the necessary balance between them meets the objectives of the country's sustainable socio-economic development strategy both in the near future and for a longer period. The article formulates specific recommendations for modernizing the economic education system in the context of the need to develop and improve business culture.*

Key words: business culture, business, culture of social communication, culture and personality, sustainable development, cultural economics, innovation, creativity,

creativity, macroeconomic uncertainty, social security, social responsibility, social justice.

Citation: Stozhko D.K. Russian Business Culture in the Conditions of Macroeconomic Uncertainty, *Observatory of Culture*, 2022, vol. 19, no. 1, pp. 16–25. DOI: 10.25281/2072-3156-2022-19-1-16-25.

References

1. Klimova E.A. Business Culture as a Method of Organization Management, *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Obshchestvennye nauki* [Tambov University Review. Series: Social Sciences], 2017, no. 3(11), pp. 80–83 (in Russ.).
2. Nevleva I.M. *Delovaya kul'tura: universal'nost' i spetsifika* [Business Culture: Versatility and Specificity], dr. philos. sci. diss.: 09.00.13. Rostov-on-Don, 2002, 242 p.
3. Aristotle. *Etika* [Ethics]. Moscow, Eksmo Publ., 2018, 320 p.
4. Smith A. *The Theory of Moral Sentiments*. Moscow, Respublika Publ., 1997, 352 p. (in Russ.).
5. Say J.-B. *Traktat po politicheskoi ekonomii* [A Treatise on Political Economy]. Moscow, Delo Publ., 2000, 232 p.
6. Bastiat F. *Ekonomicheskie garmonii. Izbrannoe* [Economic Harmonies. Selected Works]. Moscow, Eksmo Publ., 2007, 1200 p.
7. Mill J.S. *Principles of Political Economy*. Moscow, Eksmo Publ., 2011, 480 p. (in Russ.).
8. Schumpeter J.A. *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya. Kapitalizm, sotsializm i demokratiya* [Theory of Economic Development. Capitalism, Socialism and Democracy]. Moscow, Eksmo Publ., 2007, 864 p.
9. Weber M. *Izbrannoe. Obraz obshchestva* [Selected Works. The Image of Society]. Moscow, Yurist Publ., 1994, 704 p.
10. Marshall A. *Principles of Economics*. Moscow, Progress Publ., 1993, 594 p. (in Russ.).
11. Knight F.H. *Risk, Uncertainty and Profit*. Moscow, Delo Publ., 2003, 360 p. (in Russ.).
12. Hayek F. *Pagubnaya samonadeyannost'. Oshibki sotsializma* [The Fatal Conceit: The Errors of Socialism]. Moscow, Novosti Publ., 1992, 304 p.
13. Waterman R. *The Renewal Factor: How the Best Get and Keep the Competitive Edge*. Moscow, Progress Publ., 1988, 368 p. (in Russ.).
14. Zakharova O.G. Definition of the Concept of "Creativity" in Scientific Literature, *Aspekty i tendentsii pedagogicheskoi nauki: materialy II Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii (Sankt-Peterburg, iyul' 2017 g.)* [Proceedings of the 2nd International Scientific Conference "Aspects and Trends of Pedagogical Science" (St. Petersburg, July 2017)]. St. Petersburg, Svoe Publ., 2017, 110 p. (in Russ.).
15. Kushchenko S.V. (ed.) *Osnovy lichnostnoi i kommunikativnoi kul'tury: kul'tura i lichnost': uchebnoe posobie* [The Basics of Personal and Communicative Culture: Culture and Personality: textbook]. Novosibirsk, 2018, 64 p.
16. Lenin V.I. *Polnoe sobranie sochinenii* [Complete Works]. Moscow, Politizdat Publ., 1970, vol. 42, 379 p.

17. Kuzmin E.A. *Neopredelennost' i opredelennost' v upravlenii organizatsionno-ekonomicheskimi protsessami* [Uncertainty and Certainty in the Management of Organizational and Economic Processes]. Yekaterinburg, Institut Ekonomiki UrO RAN Publ., 2012, 184 p.
18. Bolotov A.K. (ed.) *Chelovek v situatsii neopredelennosti* [A Person in a Situation of Uncertainty]. Moscow, Teis Publ., 2007, 278 p.
19. Kolyshkina T.B., Shustina I.V. *Delovaya kul'tura: uchebnoe posobie* [Business Culture: textbook]. Moscow, Yurait Publ., 2016, 164 p.
20. Shelamova G.M. *Delovaya kul'tura vzaimodeistviya* [Business Culture of Interaction]. Moscow, Akademiya Publ., 2012, 64 p.
21. Business Culture, *Bookash.pro*. Available at: <http://bookash.pro/ru/s/%D0%B4%D0%B5%D0%B%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0/> (accessed 26.12.2021) (in Russ.).
22. Anderson R., Shikhirev P.N. "Akuly" i "del'finy": *psikhologiya i etika rossiisko-amerikanskogo delovogo partnerstva* ["Sharks" and "Dolphins": Psychology and Ethics of Russian-American Business Partnership]. Moscow, Delo Publ., 1994, 208 p.
23. North D. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Moscow, Fond Ekonomicheskoi Knigi "Nachala" Publ., 1997, 180 p. (in Russ.).
24. Karlöf B. *Delovaya strategiya: kontseptsiya, sodержanie, simvoly* [Business Strategy: A Guide to Concepts and Models]. Moscow, Ekonomika Publ., 1991, 239 p.
25. Castells M. *Vlast' kommunikatsii: uchebnoe posobie* [Communication Power: textbook]. Moscow, Vysshei Shkoly Ekonomiki Publ., 2016, 568 p.
26. Lewis R.D. *Business Culture in International Business: From Collision to an Understanding*. Moscow, Delo Publ., 1999, 439 p. (in Russ.).
27. Webster F. *Theories of the Information Society*. Moscow, Aspekt Press Publ., 2004, 400 p. (in Russ.).
28. Fisher R., Ury W. *Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving In*. Moscow, Nauka Publ., 1992, 158 p. (in Russ.).
29. Yager J. *Business Protocol. How to Survive and Succeed in Business*. Moscow, Infrotropik Media Publ., 2012, 288 p. (in Russ.).
30. Stozhko D.K. *Kul'tura khozyaistva* [Economy Culture]. Yekaterinburg, 2019, 260 p.
31. Stozhko D.K. *Modernizatsiya rossiiskoi ekonomiki: istoriya, teoriya, praktika: monografiya* [Russian Economy Modernization: History, Theory, Practice: monograph]. Yekaterinburg, Ural'skogo Universiteta Publ., 2020, 412 p.
32. Toynbee A. Challenge and Response, *A Study of History*. Moscow, Progress Publ., 1996, pp. 79–89 (in Russ.).
33. Dolgova E.M. Administrative Culture in the Conditions of Information Society, *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Obshchestvennye nauki* [Tambov University Review. Series: Social Sciences], 2016, vol. 2, issue 2 (6), pp. 59–62 (in Russ.).
34. Marcuse H. *One-Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*. Moscow, Refl-book Publ., 1994, 368 p. (in Russ.).
35. Fromm E. *Imet' ili byt'?* [To Have or to Be?]. Moscow, AST Publ., 2011, 314 p.
36. Coase R. The Nature of the Firm, *Vekhi ekonomicheskoi mysli. T. 2: Teoriya firmy* [Milestones of Economic Thought. Volume 2: The Theory of the Firm]. St. Petersburg, Ekonomicheskaya Shkola Publ., 2000, pp. 11–32 (in Russ.).
37. Ilyin V.V. *Teoriya poznaniya. Evristika. Kreatologiya* [Theory of Knowledge. Heuristics. Creatology]. Moscow, Prospekt Publ., 2018, 176 p.
38. Gordon W.J.J. *Synectics: The Development of Creative Capacity*. New York, 1961, 180 p.
39. Bodrunov S.D. Neonomics: The Conceptual Basis of the New Development Paradigm, *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Journal of the Ural State University of Economics], 2019, vol. 20, no. 1, pp. 5–12 (in Russ.).
40. Lazukova E.A. Some Theoretical Issues in Sociology of Culture, *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [PNRPU Sociology and Economics Bulletin], 2017, no. 3, pp. 56–68 (in Russ.).
41. Trubetskaya A.Yu. Creative Industries: The Experience of Practice-Oriented Approach Application in the Modern Russian Education, *Observatoriya kul'tury* [Observatory of Culture], 2019, vol. 16, no. 3, pp. 240–250. DOI: 10.25281/2072-3156-2019-16-3-240-250 (in Russ.).
42. Ilyin I.A. *Put' k ochevidnosti* [The Path to Evidence]. Moscow, Eksmo-Press Publ., 1998, 912 p.
43. Bulgakov S.N. *Filosofiya khozyaistva* [Economy Philosophy]. Moscow, Nauka Publ., 1990, 412 p.
44. Gates B. *Business @ the Speed of Thought: Succeeding in the Digital Economy*. Moscow, Eksmo Publ., 2006, 480 p.
45. Slyusarev V.V., Khusyainov T.M. The Digital Revolution and the Existential Crisis of Personality, *Vek globalizatsii. Issledovaniya sovremennykh global'nykh protsessov* [The Age of Globalization. Research of Modern Global Processes], 2018, no. 4, pp. 145–151 (in Russ.).
46. Gezalov A.A., Korkiya E.D., Mamedov A.K. The University's Status and Mission in Postmodernity, *Vek globalizatsii. Issledovaniya sovremennykh global'nykh protsessov* [The Age of Globalization. Research of Modern Global Processes], 2018, no. 4, pp. 152–158 (in Russ.).
47. Trompenaars F. *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London, Nicholas Brealey Publ., 2013, 265 p.
48. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York, McGraw-Hill Publ., 2010, 578 p.