Социологические науки

УДК 65.01

В.Г. Аула,

Е.Б. Оселедчик

Аула Виктория Геннадьевна, магистрант 1 курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» факультета СКДТ, Краснодарский государственный институт культуры (Краснодар, ул. им 40-летия Победы, 33), e-mail: aula.viktory@mail.ru

Оселедчик Елена Борисовна, кандидат философских наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности, Краснодарский государственный институт культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: fine10000@yandex.ru

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ

В статье раскрывается понятие организационной культуры, основные принципы ее построения, истинное значение и роль организационной культуры, рассматриваются научные подходы к сущности организационной культуры и ее роли в управлении персоналом.

Ключевые слова: организационная культура, управленческая деятельность, управление персоналом, структура организационной культуры, формирование организационной культуры.

V.G. Aula,

E.B. Oseledchyk

Aula Victoria Gennadjevna, master's degree student 1 courses of specialty "Social-cultural activity", department SCDT, Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail:e-mail: aula.viktory@mail.ru

Oseledchyk Elena Borisovna, PhD (philosophical), associate professor of socio-cultural activities of Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: fine10000@yandex.ru

THE DEFINITION OF ORGANIZATIONAL CULTURE: COMPARATIVE ANALYSIS OF SCIENTIFIC APPROACHES

The article reveals the concept of organizational culture, main principles of its construction, the true meaning and role of organizational culture deals with the scientific approaches to the essence of the organizational culture and its role in personnel management.

Key words: organizational culture, management activities, personnel management, organizational culture structure, formation of organizational culture.

Организация является сложным организмом, в котором организационная культура выступает основой жизненного потенциала. Она предопределяет успех функционирования организации в долгосрочной перспективе, а также позволяет отличать одну организацию от другой. Можно сказать, что организационная культура выступает «душой» организации. Дать определение организационной культуры и разобраться в ее сущности весьма сложно. Ученые, рассматривающие сущность организационной культуры (социологи, культурологи, философы, политологи и т. д.), при определении понятия «организационная культура» исходят из дисциплинарной специфики изучения культурных явлений. В последние десятилетия интерес к феномену организационной культуры со стороны управленцев значительно возрос, так как она выступает неотъемлемой частью любой организации, обеспечивает эффективность ее деятельности. Организационную культуру начали изучать с 1940 гг., но

исследования были слишком разрозненны, вплоть до «моды на «корпоративную культуру» в начале 1980-х», – отмечает М. Элвессон [9, с. 27].

Организационная культура выступает в роли факторов, которые позволяют сотрудникам объединиться для реализации целей, создать коллектив, который будет лояльно относится к руководству и самой организации. В современном обществе не все руководители понимают важность и значение понятия «организационная культура».

На первую позицию выходит решение экономических вопросов, «человеческий фактор» отодвигается на задний план. Это кажется странным, так как сам человек является субъектом хозяйственной деятельности, эффективность его труда зависит от основных аспектов культуры, которыми выступают моральные устои, вера, традиции, ценностные ориентации. Можно сказать, что специфика управления организационной культурой изучена слабо, что делает тему исследования весьма актуальной.

Большинство руководителей делают упор на материальное стимулирование, а вопрос ценностных ориентаций для них является не существенным. Такая позиция не даст хороший эффект, так как реализовать основополагающую стратегию предприятия невозможно, не опираясь на мораль и высокие жизненные ценности всех сотрудников организации. Поэтому организационная культура в настоящее время выступает сильным мотивационным фактором, формирует имидж организации, что особенно важно в сфере услуг.

Понятие «организационная культура» пришло из-за рубежа и в лексиконе российских руководителей появилось сравнительно недавно. Необходимо отметить тот факт, что не все понимают роль и истинное значение организационной культуры. Зачастую под этим понятием понимают увеселительные мероприятия, не осознавая единого корпоративного духа. Организационная культура – это система ценностей, убеждений, норм, стандартов поведения, деловых принципов, которые сложились в

организации за все время существования, которые воспринимаются всеми членами и участниками этой деятельности [3, с. 102].

Чтобы понять сущность организационной культуры, ее роль в управлении персоналом, необходимо рассмотреть научные подходы к этому вопросу. Историю развития человечества связывают с возникновением основных типов культур. История развития государства и сама организация накладывают значительный отпечаток на культуру. Организационная культура восприимчива к воздействию общественной модели культуры. Например, Восток характеризуется наличием прочных общинных связей.

В Китае отличительной особенностью выступает применение в жизни и бизнесе конфуцианского учения о моральных и этических нормах общества. В их основе находится уважение и подчинение старшим, при этом ответственность за проступок ложится на всю семью или общину. Японская корпоративной культуры в первую очередь ориентируется на цель: «Забудь о сегодняшнем дне, а думай о завтрашнем». Человеческий фактор – центральное звено японской системы управления.

«Гармония превыше всего» становится главным принципом. Для работника создается атмосфера согласия, толерантности. Человек будет работать максимально производительно с полной отдачей, если на работе он ощущает себя нужным, востребованным. Считается, что качество продукции напрямую зависит от людей, от их настроения, а не от машин, вопреки американской системе менеджмента [1, с. 24].

Западная система менеджмента, в отличие от восточной, строится иначе: в приоритете активная позиция человека, динамическое развитие, рациональное принятие решений. Люди готовы идти на риск, но и боятся отвечать за других [3, с. 22].

Взаимное непонимание становится серьезной проблемой современности в сфере взаимодействия культур. Люди пытаются навязать свою модель поведения представителям другой культуры, тем самым оскорбляя их. Все это говорит о плохо продуманной и неэффективной

системе управления поведением и объясняется тем, что руководство в принципе не может осознать суть взаимного недопонимания между культурами. Основной задачей руководителя является сокращение непонимания и использование всех возможностей для понимания иной культуры для дальнейшей работы с ней. Как отмечал В.С. Диев, организационная культура представляет собой комплекс стержневых подходов, которые направлены на решение проблем организации, таких как проблемы внутри регуляционного характера и адаптации к условиям внешней среды. Посредством воспитания организационной культуры у сотрудников должна формироваться правильная модель поведения, социальный опыт, которые реализуются в эффективной трудовой деятельности [2, с. 308].

Организационная культура это очень многогранный процесс, как общественное явление она сложна. В современной литературе отмечается несколько основных подходов к исследованию организационной культуры. Первый – рационально-прагматический. Идея этого подхода заключается в том, что организационная культура представляется как совокупность суждений, которые усваиваются сотрудниками организации, посредством этих суждений формируются нормы поведения для достижения общих целей. По мнению Э. Шейна, организационная культура – это совокупность совместных основополагающих правил, которые выработаны определенной группой людей в процессе решения общих проблем, таких как адаптация к внешней среде, внутренняя интеграция [8, с. 125].

С. Мишон и П. Штерн рассматривают организационную культуру как совокупность поведенческих действий и представлений, которые отвечают принятым в организации ценностям и передаются каждому сотруднику в качестве жизненного опыта. Б. Карлофф считает, что культура организации – это определенные точки зрения, эталоны поведения, воплощенные в важнейших ценностях, в свою очередь ценностные установки реализуются в организационной структуре и в кадровой политике [5].

Культура любой организации отражает сознание ее руководителя и развивается естественным путем, направляется лидером. Особое значение здесь имеет система созданных и установленных руководителем ритуалов, церемоний в виде определенных правил, норм и образцов поведения.

Организационная культура выражает базовую концепцию самой организации – это и является основной идеей феноменологического подхода. Сотрудники сами формируют социальную реальность, наполняя ее смыслом. «Смысловые значения реальности не даны индивидам a priori, они приписываются реальности в процессе ее осмысления» [3, с. 97].

Основной гипотезой данного подхода выступает то, что организации сами создают свои культуры.

Можно согласиться с мнением М. Пакановского и О'Доннела Тружиллио, что в целом организационная культура – это не то, что организация имеет, а то, чем она является» [3, с. 105].

В основе разработки феноменологической модели организационной культуры С. Робинса лежит парадигма «социальной ответственности», которая осуществляется на трех уровнях:

1) универсальный уровень – совокупность бесспорных для всех в рамках данной организации понятий и стандартов;

2) культурный уровень – это уникальный комплект вероятных значений, которые характерны для данной организации и фиксируются в некоем «культурном коде»;

3) индивидуальный уровень содержит понятия, которые приемлет сотрудник и которыми оперирует в процессе организационной деятельности.

С точки зрения когнитивного подхода культура организации представляет собой набор знаний и правил, которые усвоены участниками организации в процессе производственной деятельности. В основе совместной трудовой деятельности лежат образцы поведения, социальных взаимосвязей. Управлять культурой, значит, проводить различные формы обучения, тренинги, и т.д. – таково мнение у сторонников данного подхода.

Таким образом, происходит решение различных проблем: усвоение сотрудниками ценностных установок, норм, стандартов поведения. Когнитивный подход учитывает зависимость поведения сотрудников организации от когнитивных моделей. Основной акцент приходится на коллективное сознание, когнитивные модели, общую систему знаний и правил, которые определяют соответствующие организации стандарты поведения.

Основа символического подхода – представление об организации как о системе, внутренняя среда которой характеризуется соответствующим уровнем социальной конкретности. Основным ориентиром, который воспринимают все члены организации в равной степени, является символ, используемый сотрудниками для упорядочения служебных отношений. Б. Вильперт, исследуя организационное поведение, отметил, что символический подход при изучении организации имеет большую популярность. Основные моменты символического подхода:

1. Смысл или интерпретация происходящего в организации важнее того, что происходит на самом деле?

2. Нестабильность и неопределенность – препятствие при рациональном решении проблем и принятии решений.

3. Символы используются как фактор сокращения неопределенности установления ориентиров поведения при нестабильности.

В культурологическом подходе организационная культура рассматривается как фоновый фактор. Организация подлежит рассмотрению в контексте национальной культуры, однако сама организация играет пассивную роль, а именно усвоение заранее сформированных норм и ценностей. Представитель этого подхода У. Оучи представляет организационную культуру как посредника, функция которого – информирование членов организации об основных ценностях, нормах, стандартах поведения [6, с. 98].

В разрезе структурного подхода можно рассматривать организационную культуру как систему взаимосвязанных элементов. Отдельные аспекты этой концепции присутствуют в ранее рассмотренных подходах. Так, Э. Шейн выделил три уровня организационной культуры:

1. «Символический» уровень включает в себя видимые, осязаемые элементы организационной культуры, такие как интерьер организации, внешний вид сотрудников, наблюдаемая манера поведения, профессиональный сленг и т.п. Стороннему наблюдателю все эти элементы очевидны, однако не всегда понятны. В этом случае важна интерпретация внешних проявлений организационной культуры, их глубинный смысл.

2. «Глубокий» уровень включает организационные ценности, убеждения, которые разделяют все члены коллектива. Внешне они проявляются в символах, языке. Особая значимость этого уровня в том, что все его элементы носят осознанный характер и отражают желания сотрудников.

3. «Глубинный» уровень, по сути, – это внутренняя концепция организации, ее идеология, которая определяет характер взаимоотношений в коллективе, а также взаимодействие с внешней средой [8, с. 285].

П.Р. Харрис, Р.Т. Морган и В.В. Томилов к важнейшим элементам организационной культуры относят следующие элементы:

− философию организации, которая является стержнем организационной культуры;

− миссию организации, которая выступает отражением устремлений руководства организации;

− концепции менеджмента, применяемые в организации;

− основанные на организационной системе ценностей модели поведения;

− символику организации, которая позволяет укреплять внутриорганизационные связи (девиз, форменная одежда, легенды и проч.);

− закрепленные в организации ритуалы и церемонии, которые напоминают о принятых нормах и правилах поведения [7, с. 290].

Все представленные подходы не должны исключать выделение каких-либо определенных направлений в исследовании феномена организационной культуры, однако здесь важно понять, что практически во всех подходах выделяемый набор элементов и характеристик совпадает. Большинство авторов фиксирует зависимость организационной культуры от внешней среды организации.

Теоретики и практики современной системы управления в процессе оценки всех параметров отмечают, что организационная культура – это мощный фактор эффективной деятельности, повышения уровня прибыли и конкурентоспособности. В заключение выделим основные идеи статьи:

1. Организационную культуру следует рассматривать как инструмент управления.

Грамотно оперируя организационной культурой можно сформировать эффективную организацию, которая будет соответствовать основной цели и стратегии развития. Во внимание принимаются такие аспекты организационной культуры, как ценностные ориентиры, моральные принципы и нормы поведения. Организационная культура выступает активом, который формируется и используется постоянно.

2. Организационная культура является также объектом управления – своеобразным внешним и внутренним атрибутом, который используют и принимают все сотрудники. Можно говорить, что организационная культура задает вектор развития организации.

3. Организационная культура – это среда управления, в которой в процессе взаимодействия всех элементов организационной среды реализуются производственные процессы. Можно сделать вывод: проблемы, связанные с организационной культурой, оказывают прямое влияние на управление персоналом. Целесообразно исследовать существующие подходы

к формировании организационной культуры для выработки собственной модели, адаптированной к потребностям определенной организации.

Список используемой литературы:

1. Корпоративная культура в современной экономике России // Менеджмент в России и за рубежом / *Багриновский К.А., Бендиков М.А., Исаева М.К., Хрусталёв Е.Ю*. 2004. № 2. С. 18-24.

2. *Диев В.С*. Философия управления // Личность. Культура. Общество. 2005. С. 295-316.

3. *Иванова С.В*. Корпоративная культура: традиции и современность // Управление персоналом. 2000. № 4. С. 97-106.

4. *Молл Е.Г*. Менеджмент: организационное поведение: учеб. пособие по спец. «Менеджмент». М.: Финансы и статистика, 1998. 160 с.

5. Определения организационной (корпоративной) культуры [2017]. URL: http://hr-portal.ru/pages/okk/ook.php

6. *Оучи У*. Методы организации производства. Японский и американский подходы. М.: Прогрес, 1984. 183 с.

7. *Савченко Л.С*. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах: дис. … д-ра экономических наук, СПб., 2008. 339 с.

8. *Шейн Э*. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

9. *Элвессон М*. Организационная культура / пер. с англ. и науч. ред. П.К. Власова. М.: Гуманитарный центр, 2005. 460 с.

10. *Robbins Stephen P*. Essentials of organizational behaviour. Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994. 294 p.