



КОНЦЕПЦИЯ И ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Л. Н. Высоцкая, студентка 2-го курса магистратуры
ИФЭМ ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет»

Т.П. Заглада, канд. экон. наук, доц., «Калининградский государственный технический университет», ztp45@rambler.ru

На основе системного подхода исследуется понятие и функции организационной культуры, ее значение в управлении современной организацией. Дается анализ различных определений корпоративной культуры зарубежных и отечественных авторов. Проанализирована история становления и развития корпоративной культуры. Показана роль организационной культуры в принятии и исполнении управленческих решений, в том числе, стратегических.

организационная культура, корпоративная культура, организационный климат, концепция, определения, эволюция научных взглядов

Культура организации (корпоративная культура) переносит представления о культуре в плоскость конкретной организации.

В конце 1980-х годов явление организационной культуры стало предметом пристального исследования ученых. До настоящего времени на практике и в научных трудах исследователей такие понятия, как «организационная культура» и «корпоративная культура» являются наиболее распространенными и используются равнозначно.

Организация как социальная структура в состоянии создать свою собственную культуру и передать ее новым членам. Культура, выражающая внутренние представления автора, в когерентной системе постепенно становится основой специфических оценок, норм и представлений группы людей. Со временем она принимается ими и получает дальнейшее развитие.

По мнению Sackmann, авторами культуры часто выступают основатели или члены корпорации, способные оказывать значительное влияние на корпоративные цели [1]. Kluckhohn рассматривает значение корпоративной культуры в историческом аспекте как суммарное наложение опыта мышления и связанного с ним оценочного представления [2].

Обычно существующая в организациях корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно применяемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения. Келлер определяет это понятие, как «разделяемой всем коллективом комплекс представлений, состоящий из принимаемых работниками или исключаемых ими норм поведения, образцов поведения и результатов поведения, которым обучаются члены социальной группы и которые передаются далее посредством символов из поколения в поколение» [3].

Таким образом, с одной стороны, культура является взаимосвязанными правилами и принципами, которые возникают из прошлого опыта взаимодействия членов организации. С другой стороны, это основополагающие оценки, оказывающие влияние на будущее организации, поскольку они принимаются менеджерами и учитываются в процессе принятия не только тактических, но и стратегических решений. Роль организационной культуры возрастает в кризисных ситуациях, в этом случае она выступает в качестве ориентира при выборе решений сложных проблем [1].

С помощью артефактов или наглядно узнаваемых обозначений организационной культуры (например, символов или предметов) ее содержание становится видимым, непо-

средственно узнаваемым и передаваемым новым членам организации. Кроме того, традиции организации наполняют смыслом общую деятельность и служат созданию сплоченности в коллективе.

Существует множество различных толкований организационной культуры, которые определяются единством понимания того, что носителем организационной культуры является человек (табл. 1).

Формулируя абстрактно, культуру организации можно рассматривать как систему групповых предпосылок, которые разработаны членами организации для преодоления возникающих внешних и внутренних противоречий. Эти групповые предпосылки, проверенные временем и испытанные как старыми, так и новыми членами организации, передаются дальше как рациональные и эмоционально корректные, замечает Schein [4].

Формулируя конкретно, организационную культуру можно облечь во внешние видимые признаки, которые могут быть оформлены в систему неформальных показателей, оценочных представлений, ориентиров, способов мышления и действий, а также норм поведения, которые служат пониманию внешних требований окружающей среды и внутренним интеграционным потребностям.

Они изучаются членами организации и при правильном восприятии выполняют объединяющую функцию. Объединяющая организационная культура может представлять собой систему, которая с помощью внешних факторов таких, как оценочные представления, нормы поведения, способы мышления и действий, ритуалы, обычаи и обряды, воздействует на внутреннюю бессознательную область психики [4].

Меркенс отмечает, что это определенно культурный феномен, который выражается в том, как вышеуказанные признаки постоянно определяют совместную жизнь членов одной организации.

Таблица 1 - Определение организационной культуры

Авторы	Определение организационной культуры
А.М. Петтигрю (1979)	Система публично и коллективно признанных значений, разрабатываемых для определенной группы в определенное время
Х. Шварц и С. Дэвис (1981)	Комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации. Данные убеждения и ожидания, формируют нормы, которые определяют поведение сотрудников организации
Дил и Кеннеди (1982)	Способ деятельности
Келлер (1982)	Разделяемой всем коллективом комплекс представлений, состоящий из принимаемых работниками или исключаемых ими норм поведения, образцов поведения и результатов поведения, которым обучаются члены социальной группы и которые передаются далее посредством символов из поколения в поколение
Сате (1983)	Набор важных установок, разделяемых членами общества
Фальционе и Каплан (1984)	Система сохраненных ценностей, норм, убеждений и структуры организации
Э. Шейн (1990)	Разрабатываемая группой лиц структура базовых предположений, обретаемых при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которых оказывается достаточной для того, чтобы считать их ценными и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем
Геберт фон Розенштиль (1992)	Система неформальных показателей: оценочных представлений, ориентиров, способов мышления и действий, а также норм поведения, которые служат пониманию внешних требований окружающей среды и внутренним интеграционным потребностям
Уилкинс и Дайер (1998)	Набор социально приобретенных и разделяемых знаний, воплощенных в специфической и общей организационной структуре
Дошанов А.Е (2013)	Организационная культура – это совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений

Фред Лютенс на основе проведенного анализа множества определений сформулировал основные признаки корпоративной культуры, которые отмечаются многими исследователями [5].

1. Наблюдаемые регулярные формы поведения. При взаимодействии друг с другом члены одной организации прибегают к общему языку, терминологии, а также ритуалам для проявления уважения или демонстрации приемлемого поведения.

2. Нормы. Существующие стандарты поведения определяют отношение к работе.

3. Доминирующие ценности. Ожидается, что основные ценности, которых придерживается организация, должны разделять и ее члены.

4. Философия. Организацией выработана политика, отражающая ее убеждения в том, как належит обращаться с сотрудниками и клиентами.

5. Правила поведения. Новые сотрудники должны их усвоить.

6. Организационный климат. Это общее ощущение, которое создается в организации, стиль общения между сотрудниками, а также с клиентами и другими посторонними лицами.

История становления и развития организационной культуры

В первой половине XX в. для компаний были характерны иерархическая структура организации и авторитарный стиль руководства. Руководители во многом определяли взаимоотношения сотрудников внутри компании. Возникновение явления глобализации мировой экономики изменило сферу организационной культуры. Это проявилось в появлении адаптивных типов организационной структуры и развитии демократического стиля руководства, для которого характерно широкое делегирование полномочий, сочетание материальных и нематериальных форм стимулирования, вовлеченности персонала в процесс принятия решения, преобладании горизонтальных коммуникаций.

С конца 1980-х годов явление организационной культуры стало объектом пристального изучения исследователей экономической среды. За прошедший период можно выделить несколько этапов в развитии организационной культуры (табл.2).

Таблица 2 - Основные этапы становления и развития организационной культуры

Концепция	Период	Принадлежность	Характеризующие понятия
Организационный климат	60-е – 70-е годы XX века	Все хозяйствующие субъекты	Взаимодействие членов организации
Корпоративная культура	70-е годы XX века	Корпорация	Нормы, правила поведения, способ разрешения проблем
Организационная культура	80-е годы XX века до наших дней	Все хозяйствующие субъекты	Нормы, правила поведения, способ разрешения проблем

Культура корпорации (см. рис.), являясь жизненным потенциалом такого сложного механизма как организация, неизбежно влияет на ее эффективность и способность компании достигать стратегические цели. Она занимает центральное место в современном менеджменте (рисунок).

Культура играет несколько важных ролей в организациях. Наиболее очевидная из них - **придание чувства индивидуальности** каждому члену команды. Чем точнее определены ценности и восприятия в компании, тем сильнее люди ассоциируют себя с ее целями, чувствуя себя значимой частью фирмы.

Вторая важная роль культуры состоит в порождении **чувства ответственности** за достижение целей организации. Когда в организации существует устойчивая культура, люди чувствуют себя частью общего. Культура влияет на людей, заставляя думать об интересах организации при принятии и исполнении управленческих решений.

Третья важная функция культуры — утверждение **образцов, моделей поведения в организации**.

С учетом вышеизложенного сформулируем определение организационной культуры, наиболее полно, на наш взгляд, отражающее суть этого понятия.



Рисунок - Организационная культура и ее взаимосвязи с окружающей средой

Организационная культура – это интегральная, достаточно регламентированная, данная на языке определенной топологии характеристика организации, которая включает такие компоненты, как принятые и разделенные всеми работниками нормы; принципы, способы распределения власти; принятый в организации стиль руководства; сплоченность и связанность работников организации; характерные способы организации и протекания взаимодействия (т.е. процессов - координации, коммуникации, деятельности по разрешению конфликтов и принятию решений, налаживанию внешних связей); организацию ролевого распределения, а также такие элементы, как система ценностей, образцы поведения, способы оценки результатов, типы управления.

Выводы

1. Организационная культура является потенциалом предприятия, рациональное использование которого переводит его в инструмент современного менеджмента, направляющий действия людей на эффективное достижение целей. Кроме того, культура организации служит улучшению взаимоотношения сотрудников. Она развивается в процессе адаптации организации к изменениям внешней среды или/и в результате воли руководителя. Культура конкретной организации характеризуется собственными признаками, отличающими персонал и фирму от других организаций.

2. Культуру организации можно отнести к так называемым мягким элементам управления.

Известно, что жесткие элементы управления отражают формальную сторону организации, материализуемую через различные документы компании. Важнейшими из них являются организационные структуры, стратегии, системы управления.

Мягкие элементы управления отражают неформальную сторону организации, представляемую до последнего времени как непознаваемую, иррациональную и интуитивную, поскольку реальность существования этих элементов воплощена не в формальных документах, а в сознании и поведении сотрудников организации. Важнейшими из этих элементов являются стиль управления, сумма навыков персонала, состав персонала, совместно разделяемые ценности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Sackmann, Sonja (1983): Organisationskultur: Die unsichtbare Einflussgröße. In: Gruppendynamik 4/1983, 393-406 p.
2. Kluckhohn, C. (1951): The Study of Culture. In: Lerner, Daniel/ Lasswell, Harold Dwight: The Political Science. Stanford California: Stanford University Press, - 181 p.
3. Keller, Eugen von (1982): Management von fremden Kulturen – Ziele, Ergebnisse und methodische Probleme der vergleichenden Kulturforschung. Bern/ Stuttgart: Haupt. - 118 p.
4. Schein, E. H. Organizational culture and leadership. 3rd ed. – The Jossey-Bass Business & management series, 2004. - 437 p.
5. Лютенс, Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – Москва: ИНФРА-М., 1999. - 692 с.
6. Доцанов, А.Е. Менеджмент: учебник /А.Е. Доцанов. – Москва: Экономика, 2013. – 638 с.
7. Deal, T.A. and Kennedy A.A. Corporate Cultures: The rites and rituals of corporate life/Perseus Publishing. – Cambridge, Massachusetts , 1982. – 232 p.
8. Pettigrew, A.M. On studying organizational cultures //Administrative Science Quarterly, Vol.24, 1979. P. 570-581
9. Sathe, V. Culture and related corporate realities: Text, cases and readings on organizational entry, establishment, and change. – Homewood, IL:Irwin, 1985. 579 p.

CONCEPT AND EVOLUTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE

L. Vysotskaya, student, Kaliningrad State Technical University

T. Zaglada, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Kaliningrad State Technical University, ztp45@rambler.ru

The article explores the concept and functions of organizational culture basing on a systematic approach and examines its importance in managing a modern organization. The article presents an analysis of various definitions of corporate culture given by Russian and foreign authors, explores the history of formation and development of corporate culture and shows the role of organizational culture in making and performing managerial decisions, including strategic ones.

organizational culture, corporate culture, organizational climate, concept, definition, evolution of scientific views