

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ОТНОШЕНИЕ К РЕАЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рыбченко А.А.

научный руководитель д-р социол. наук Логвинов А.М.

Сибирский федеральный университет

Термин «организационная культура» охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива. Культура оказывает всепроникающее воздействие на деятельность организации. Организационная культура – сегодня популярная и актуальная тема. Носителями организационной культуры являются люди. И именно от них зависит высота уровня организационной культуры [1]. Цель данной работы – доказать влияние организационной культуры хозяйствующего субъекта на эффективность его работы, обосновать необходимость формирования организационной культуры. Объектом исследования является взаимосвязь организационной культуры хозяйствующего субъекта и конечных результатов его деятельности.

Задачи:

1. Раскрыть сущность понятия «организационная культура»;
2. Показать всестороннее влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации;

Термин «корпоративная культура» одними из первых применили известные американские ученые Теренс Е. Дил и Алан А.Кеннеди, пытавшиеся осмыслить современные тенденции и найти способы оптимизации социальных проблем производственных организаций. Их анализ сложившейся практики управления привел к выводу, что предприятия располагают, наряду с уже хорошо известными в практике и в теориях организаций «рычагами» управления, особой формой идеологии и особым стилем поведения, названными ими «корпоративной культурой». В дальнейшем исследования организационной культуры продолжились. Идеи Б.Тернера развили Дж. Ван Маанен, С.Барлей, Д.Смирнич, Р.Грегори, включив их в более широкую дискуссию о методах полевых исследований, формах представления культуры и связи организационной культуры с властью и эмоциональной жизнью работников. Они дополнили известные уже такие аспекты организационной жизни, как ценности, знания, значения, символы и эмоции, индикаторами, характеризующими прагматическую сторону трудовых отношений: оплату труда, распределение ответственности в рамках административной иерархии и пр. В энциклопедическом словаре «организационная культура» определяется в качестве наиболее важных предположений о деятельности организации, определяемых её миссией и стратегией, и выражающихся в социальных нормах и ценностях, разделяемых большинством работников.

Организационная культура - это образ жизни, типы социального поведения, символический инструмент, используемый членами для организации и нормализации своей деятельности.

М.В. Удальцова справедливо полагает, что термин «организационная культура» охватывает значительную часть явлений духовной и материальной жизни коллектива, а именно: доминирующие в нём моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, установленные стандарты качества выпускаемой продукции, манеру одеваться и т.п. При этом организационная культура включает, прежде всего, три основных элемента: миссию организации (общая философия и политика); базовые цели организации; кодекс поведения [2]. Организационная

культура имеет такие свойства, как общность (не только все знания, ценности, установки, обычаи, но и многое другое используется группой для удовлетворения глубинных потребностей), объективность (основные элементы культуры организации не требуют доказательств, они сами собой понимаются), иерархичность (любая культура предполагает ранжирование ценностей) и системность (является сложной системой, объединяющей отдельные элементы в единое целое). Значение организационной культуры для развития любой организации определяется рядом обстоятельств. Во-первых, она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Это создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности. Во-вторых, знание основ организационной культуры своей компании помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное. В-третьих, внутриорганизационная культура, более чем что-либо другое, стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Организационная культура влияет на усиление взаимной интеграции работников, улучшая их взаимопонимание и вынуждая соблюдать даже правила, нигде не записанные, позволяет предвидеть организационное поведение и не прибегать к регулированию всего посредством предписаний. Кроме того, внешний контроль с успехом заменяется самоконтролем.

Конкретизируем влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации. Организационная культура включает в себя следующие функции [3]: *охранная* - создание барьера от нежелательных внешних воздействий. Она реализуется через различные запреты, «табу», ограничивающие нормы, формирование специфической логики мышления; *интегрирующая* – объединяет людей и формирует у них чувство принадлежности к организации, отождествления себя с ней, гордости. Это вызывает стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем; *регулирующая* – создает общий социально-психологический климат в организации, поддерживает необходимые правила и нормы поведения и взаимоотношений участников, контактов с внешним миром, уменьшает неопределенность в сложных ситуациях. Это является гарантией стабильности, снижает возможность нежелательных конфликтов; *адаптивная* – облегчает взаимное приспособление людей и организации друг к другу и внешней среде. Она реализуется через общие для всех нормы поведения, ритуалы, обряды; *ориентирующая* – направляет деятельность участников организации в требуемое русло, придает общий смысл их поведению; *мотивационная* – создает необходимые стимулы для действий. Это достигается, например, за счет включения в культурный контекст высоких целей, к которым в принципе должны стремиться все нормальные люди. Организационная культура имеет определенную структуру, являясь набором предположений, ценностей, верований и символов, следование которым помогает людям в организации справиться с их проблемами. Организационная культура настолько важна, что может явиться либо питательной средой для осуществления самых дерзких планов, либо «болотом», в котором увязнет самая хорошая идея. Это «клей, удерживающий игроков вместе». Она дает людям непрерывное чувство реальности, придает смысл тому, что они делают [4].

Литература

1. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании, 2007
2. Логвинов, А.М. Менеджмент и организационная культура в 1960- 2005 гг. (Глава 4.)
3. Веснин В.Р. Организационная культура // Социально-гуманитарные знания. № 3, 2001. (с. 184-195, 199-200).
4. Хант Дж. Организации как культуры. // Управление изменением. № 5, 2001. (с. 51-52, 57-61, 65).