

К КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Ж. А. Мингалева, Е. М. Широлина

В статье обозначены причины разработки концепции организационной культуры, выявлены различия в интерпретации культуры как «организационной» и «корпоративной», представлено видение явления организационной культуры как образца конструирования социальной реальности, объекта управления и субъекта управления.

Признание феномена организационной культуры как «бизнес-явления» состоялось в начале 80-х годов прошлого века и было вызвано публикацией четырех книг, в которых указывалось на организационную культуру как на ключ к организационной эффективности, а именно, Оучи (Ouchi, 1981), Паскаля и Атоса (Pascale, Athos, 1982), Дила и Кеннеди (Deal, Kennedy, 1982), Питерса и Уотермена (Peters, Waterman, 1982). Первые две книги свидетельствовали о той роли, которую японская организационная культура играла в успехах японских компаний [13, с. 468-469].

Сам термин «организационная культура» вошел в научную литературу США после статьи А. Петтигрю (Pettigrew, 1979) в «Administrative Science Quarterly» [13, с. 469]. Первой основательной теоретической работой считается книга «Организационная культура и лидерство» Э. Шейна (Schein, 1985) [4, с. 55].

Кроме экономических причин, вызванных «японским чудом», разработке концепции организационной культуры западными исследователями способствовали так называемые кросс-культурные причины, связанные с ростом числа транснациональных корпораций и возникновением проблем, связанных с управлением географически удаленными подразделениями; кроме того, успехами наук о человеке было привлечено внимание к нерациональным чертам поведения индивида в организации, почти не подвергавшегося воздействию традиционных управленческих методов, переставших себя оправдывать, и требовавшего нового осмысления (рис. 1).

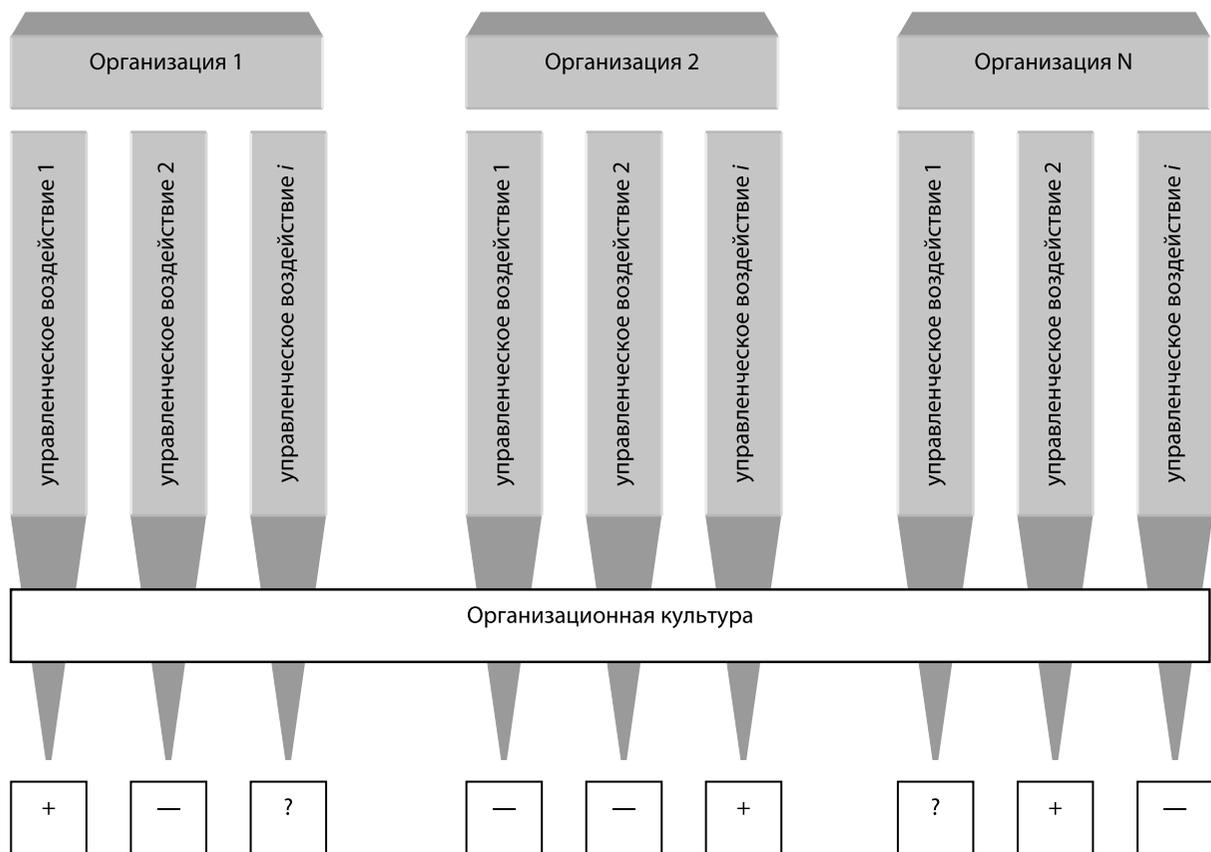


Рис. 1. Воздействие организационной культуры на результаты управленческих воздействий

В отечественной науке до недавнего времени превалировали понятия «культура производства» и «культура труда». Культура производства рассматривалась как сложное явление, которое включает человека, культуру, науку, технику и производство. Культура труда воспринималась как составная часть культуры народа, которая определялась культурным уровнем работника, его образованностью, профессионализмом, компетентностью, соблюдением дисциплины, норм и правил работы, формами общения с другими людьми. Культура труда как явление целиком относилась к личности работника [11, с. 29].

Проблематике организационной культуры были посвящены многочисленные исследования и разработки зарубежных и отечественных авторов. На сегодняшний день существует более сотни дефиниций организационной культуры, корпоративной культуры, культуры организации. Многочисленность и неоднозначность трактовок приводят к смешению и размыванию понятий. Анализ литературы позволил выделить следующие точки зрения: 1) организационная культура тождественна корпоративной культуре [6, с. 132]; 2) понятие «организационная культура» шире понятия «корпоративная культура» [2, с. 10; 9, с. 390; 12, с. 7]; 3) понятие «корпоративная культура» шире понятия «организационная культура» [12, с. 7]; 4) корпоративная культура — часть организационной культуры [1, с. 209]; 5) корпоративная и организационная культуры — самостоятельные феномены [11, с. 16; 5, с. 71-72; 6, с. 133]; 6) корпоративная и организационная культуры — составляющие культуры организации [10, с. 11]; 7) организационная культура индустриального общества — прототип корпоративной культуры постиндустриального общества [3, с. 139].

По мнению авторов, связь и соотношение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» зависят от смыслового значения слова «корпоративный», подразумеваемого тем или иным исследователем, а именно, либо это «корпорация» как социальный тип организации или субъект права — юридическое лицо, либо это «корпоративность» как «единый дух», единство общегрупповых ценностей и норм.

В силу неоднозначности понятия «корпоративная культура» авторы полагают более правомочным оперировать понятием «организационная культура».



Рис. 2. Организационная культура как объективно-субъективное образование

Анализ определений организационной культуры зарубежных и отечественных исследователей показал, что большинство авторов работает в рамках прагматического направления, что позволяет рассматривать организационную культуру как объект управления; наивысшую частотность имеют такие признаки понятия, как ценности, нормы, поведение, которые характеризуют организационную культуру как образец конструирования социальной реальности, и субъект управления, определяющий способ деятельности и поведения сотрудников организации.

Таким образом, организационная культура предстает как образец конструирования социальной реальности, объект управления и субъект управления (рис. 2). Данное положение описывает явление организационной культуры в горизонтальной плоскости. В вертикальной плоскости явление организационной культуры рассматривается через уровень организационной культуры. Уровень культуры характеризуется, как указывают Е. В. Попов и В. Л. Симонова, главными (стержневыми) ценностями организации, степенью их одобрения работниками и системой контроля за их соблюдением [8, с. 9].

Организации рождаются, взрослеют, стареют и умирают. Вместе с рождением организации начинает развиваться характерная для нее организационная культура. Эмпирическое исследование, проведенное в 2004–2005 гг. сотрудниками Института экономики УрО РАН под руководством Е. В. Попова, выявило синусоидальную зависимость эволюции института культуры от времени жизни предприятия, причем максимум данной зависимости приходится на относительно молодые предприятия, возраст которых составляет 2-3 года. Минимум данной зависимости отнесен к предприятиям средней зрелости — 3-5 лет существования на рынке [7, с. 39].

Вышеизложенные характеристики организационной культуры обосновывают усиление интереса в современной России к вопросам организационной культуры со стороны российских предпринимателей и руководителей с осмыслением бизнесом ее значения в жизнедеятельности организации как сильнейшего регулятора и мотиватора деятельности персонала.

Список источников

1. Барков С. А. Теория организации (институциональный подход): учеб. пособие. — М.: КДУ, 2009. — 296 с.
2. Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации». — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 288 с.
3. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений. — Ростов н/Д, 2003.
4. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 1997. — №4. — С. 55-65.
5. Михельсон-Ткач В. Л., Скляр Е. Н. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 1. — С. 71-77.
6. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. — 2005. — № 4. — С. 130-136.

7. Попов Е. В. Эволюция экономических институтов по Шумпетеру // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. — 2012. — № 14 (38). — С. 30-55.

8. Попов Е. В., Симонова В. Л. Сущность эндогенного оппортунизма // Вестник УГТУ-УПИ. — 2004. — № 10. — С.5-12.

9. Пригожин А. И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. — М.: Издательство «Дело» АНХ, 2010. — 432 с.

10. Саратовцев Ю. И. Формирование культуры организации как методологической основы управления социально-экономической системой: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. — СПб., 2006. — 37 с.

11. Семёнов Ю. Г. Организационная культура: учебное пособие. — М.: Логос, 2006. — 256 с.

12. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 624 с.

13. Koufteros X. A. An empirical assessment of a nomological network of organizational design constructs. From culture to structure to pull production to performance / Xenophon A. Koufteros, Abraham Y. Nahm, T. C. Edwin Cheng, Kee-hung Lai // Int. J. Production Economics. № 106 (2007). P. 468-492.

УДК 005.7:001.003

ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, культура организации, культура производства, культура труда