

М. С. Можаров, А. Э. Можарова

ПОДХОДЫ К СТРУКТУРИРОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Известно, что впервые об организационной культуре как феномене, требующем особого пристального внимания науки, заговорили в 70-х годах прошлого века, когда в теории управления и теории организации на смену рационалистическому подходу пришла концепция поведенческого подхода, ориентированная на человека с его потребностями и возможностями, индивидуально оценивающая творческий потенциал каждого члена коллектива.

В середине 80-х годов 20-го столетия после выхода исследований Т. Питерса и Р. Уотермена, которые, изучив более 50-ти успешных организаций, доказали, что эффект их работы возникает прежде всего в искусстве неформальной организации поведения сотрудников, с этим мнением согласилось большинство исследователей в различных научных областях.

Считается, что теория организационной культуры, созданная в США, - это ответ на так называемый японский вызов, или японское чудо, так как попытки объяснить успехи стран Восточно-Тихоокеанского бассейна по отношению к европейской и американской экономикам привели ученых к выводу о существовании различий в стратегиях работы с коллективами организаций, которые выражались в культуре и ценностях по отношению к конкретной организации.

Но не только практические, сугубо экономические исследования привели к актуализации понятия «организационная культура». Влияние на научное становление данной проблемы оказали **культурология, культурная антропология, социология и социальная психология**. Исследованиям организационной культуры посвящены работы Т. Дила, А. Кеннеди, Р. Морана, Т. Питерса, Р. Уотермена, А. Уилкинса, Дж. Хофстида, Э. Шейна и других.

В их работах изучается и анализируется опыт организаций, подходы к мотивации работников, коллективное и групповое поведение, статусность, взаимоотношения и их диалогичность и т.д., доказывається, что в значительной степени успешность организации связана с широким спектром используемых неформальных форм и методов работы с людьми, побуждающих их к творческой деятельности, проявлению индивидуальности, активности, развитию, инновационным формам профессиональной деятельности.

Управление в таких организациях осуществляется не со стороны, путем задействования бюрократической машины, директив, распоряжений и набившего оскомину метода кнута и пряника, а изнутри - на основе усвоения (принятия) членами коллектива общих ценностей и норм, служащих критериями выбора, в нашем понимании - ценностными ориентациями на правильный выбор образа действий в той или иной профессиональной ситуации.

Рассмотрим ключевые концепции, подходы, определения в понятийном пространстве современной организационной культуры и попытаемся выстроить цепочки аналогий, ассоциаций, связей, взаимодействий, позволяющих применить рассматриваемый мировой опыт в отношении российского образования, педагогической теории и практики.

Э. Штейн основывает теорию организационной культуры на понятиях «**адаптивность**» и «**интеграция**», считая основой развития организации адаптивность к меняющимся условиям. Он определяет организационную культуру как «...набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою адаптивность» [1,с.130].

В этой связи необходимо упомянуть о задачах учителя информатики, связанных с проблематикой нашего исследования в области его адаптации к научно-техническому прогрессу, к развитию ИКТ, которые влекут за собой изменения во всех сферах образовательного процесса: организационной, технологической, учебной, квалификационной, информационной, коммуникационной и т.д. Безусловно, методология Э. Шейна раскрывает данную проблему и позволяет отнести ее к области организационной культуры образовательного учреждения. Значимость организационной культуры в области индивидуального и группового поведения работников организации подчеркивают американские ученые Дж. Ньюстром и К. Девис, считающие, что «...организационная культура - это мощная сила, определяющая индивидуальное и групповое поведение... Культура организации может сознательно **создаваться** ее ведущими членами или она эволюционно формируется с течением времени» [2, с.83].

Дальнейший анализ показал, что позитивный статус организационной культуры различными исследователями не оспаривается, более того, они отличают ее в качестве «...эффективного стратегического инструментария, мобилизующего инициативу участников трудового процесса, обуславливающего усиление коммуникативных связей, ориентирующего все структурные компоненты организаций и работающих в них индивидов и групп на общие цели» [3, с.20]. Однако в антропологическом, сущностном и содержательном смысле в определениях различных исследователей существует множество несогласованностей.

В частности, группа исследователей уделяет внимание только **аксиологической** составляющей организационной культуры - ценностям и нормам поведения (ценностным ориентациям), детерминирующим профессиональную деятельность [4, с.227]. В данном направлении работают Р. Килман, М. Сокстон, Р. Серпа. Они определяют организационную культуру «...как набор базовых ценностей, соглашений и норм, разделяемых всеми членами данной организации» [5, с.94]. Другие исследователи в первую очередь отмечают **артефактные** признаки организационной культуры - правила поведения, традиции, символику, мифы, атрибуты, ритуалы и т.д. - как основные ее показатели. Например, российский исследователь Б.З. Мильмер считает, что организационная культура «...будучи связанной с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и внешней средой», априорно должна «...воплощаться в комплексе правил, традиций, ритуалов и смыслов, которые постоянно дополняются и совершенствуются» [6, с.149].

Нам представляется, и в этом мы согласны с мнением С.Н. Василевич, что «...в данном случае речь идет не о противоположных исследовательских подходах к анализу феномена организационной культуры, а скорее о различных приоритетах тех или иных специалистов в иерархии объектов анализа, какими и выступают компоненты организационно-культурного комплекса в целом» [3, 21].

Применительно к организации термин «организационная культура» охватывает большую область явлений духовной и материальной жизни коллектива, а именно: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, установленные стандарты качества, даже манеру одеваться и т.д. С появлением организационной культуры коллектив сталкивается постоянно, в частности при реализации конкретной стратегии, в формах адаптации молодых работников, в поведении ветеранов [7, с.32].

Среди присущих организационной культуре **функций** выделяют следующие [8]: (1) охранную, предполагающую предотвращение проникновения нежелательных тенденций и «отрицательных» ценностей из внешней среды; (2) регулирующую, заключающуюся в создании неформальных правил, определяющих характер профессиональных взаимоотношений, последовательность действий в тех или иных ситуациях; (3) адаптивную, позволяющую облегчить взаимное приспособление организации и работника к друг другу; (4) ориентирующую, предполагающую формирование у персонала определенного отношения к организации и качеству; (5) развивающую, позволяющую обеспечить условия для развития личности, профессионализма, культурной приобщенности у работника, а также обеспечить поддержку организационных преобразований.

Э. Штейн [1, с.130] предложил **антропологические основания** для деления организационной культуры по трем уровням: (1) «поверхностный», или «символический», - включает планировку и дизайн помещений, наблюдаемое поведение, язык, лозунги, стиль одежды, жаргон, юмор, истории, легенды и мифы, психологический климат, то есть внешние факторы, которые видимы, но зачастую в организациях не интерпретируются; (2) «подповерхностный» - включает ценностные ориентации, убеждения, веру, поведенческие нормы, характер коммуникаций, стиль решения проблем и принятия решений. Для осознания этот уровень требует более глубокого познания (большинство исследователей организационной культуры останавливаются именно на этом уровне, так как диагностирование следующего уровня - сложная и объемная задача); (3) «глубинный» - включает базовые предположения (ценностно-смысловые установки, отношения с природой, с человеком, с собой, самоидентификация в культуре, культурный диалог и т.д.).

Очевидно, что на «поверхностном» уровне изучаются внешние проявления организационной культуры, на «подповерхностном» уровне анализируются ценности и ценностные ориентации, восприятие которых сознательно, а на «глубинном» уровне - «...базовые положения, трудноосознаваемые даже членами коллектива, скрытые, принимаемые на веру предположения, позволяющие воспринять характеризующие организационную культуру атрибуты» [1, с.130].

К содержанию организационной культуры относят: - историю организации; - философию, задающую смысл существования организации; - отношения к сотрудникам; - предназначение организации - ее миссию, разделяемую всеми сотрудниками; - доминирующие профессиональные и организационные ценности; - критерии и уровни власти (система разделения административных функций); - стиль общения членов коллектива между собой; - стиль управления (схема принятия решений); - пути разрешения конфликтов; - методы оценки эффективности работы и стимулирования сотрудников; - свой особый язык профессионального взаимодействия; - разнообразные символы, традиции, ритуалы.

Эти компоненты культуры, являющиеся рекуррентно ее ценностями, позволяют, например, идентифицировать «чужака», нарушителя организационных границ.

Существует множество научных теорий и подходов, позволяющих отнести организационную культуру к одному из типов или **видов**. Если говорить об определении доминирующего на данной стадии развития общества типа организационной культуры, не связанного с конкретной организацией, а показывающего тенденции в требованиях, предъявляемых обществом к налаживанию уклада в организациях, нам представляется интересной типология, предложенная А.М. Новиковым. Он связывает развитие типов организационных культур с научно-техническим прогрессом и становлением человеческого общества, начиная с доисторических времен, и выделяет пять типов организационной культуры: (1) традиционная организационная культура: (а) общество, разбитое на группы по принципу «свой-чужой», (б) целостность групп обеспечивается мифом и ритуалом, (в) основной социальной характеристикой является первобытное равенство; (2) корпоративно-ремесленная культура: (а) иерархия религии, (б) религиозные центры - идеальное проявление организационной культуры, (в) образуются города и университеты, (г) ценностями являются производственные тайны, рецепты, изделия, образцы, (д) появляется организационная иерархия: мастера, подмастерья, ученики, (е) университеты способствовали смещению ценностей от «рецептурного» знания к знанию теоретическому; (3) профессиональный (научный) тип организационной культуры: (а) базовой деятельностью является научная деятельность, (б) центром культуры стали научные знания, (в) носителем организационной культуры стал текст; (4) проектно-технологический тип организационной культуры: (а) появление новых ценностей - проектов и программ развития, (б) научная деятельность уходит на второй план, ее заменяет аналитическая, (в) появились новые знаковые формы - носители организационной культуры: алгоритмы, модели, схемы, базы данных и т.д.; (5) знаниевый тип организационной культуры: (а) знания (индивидуальные и коллективные) об организации деятельности будут способом нормирования и трансляции деятельности, (б) формой общественного устройства будет общество знаний - «экономика знаний».

Другие типологии организационной культуры применяются не на уровне глобальной мировой организационной культуры в ее историко-философско-социологических проявлениях, а скорее призваны диагностировать тип организационной культуры в конкретном случае, в конкретном учреждении, у конкретного человека и т.п. На этом основана типология конкурирующих ценностей (Рисунок 1).

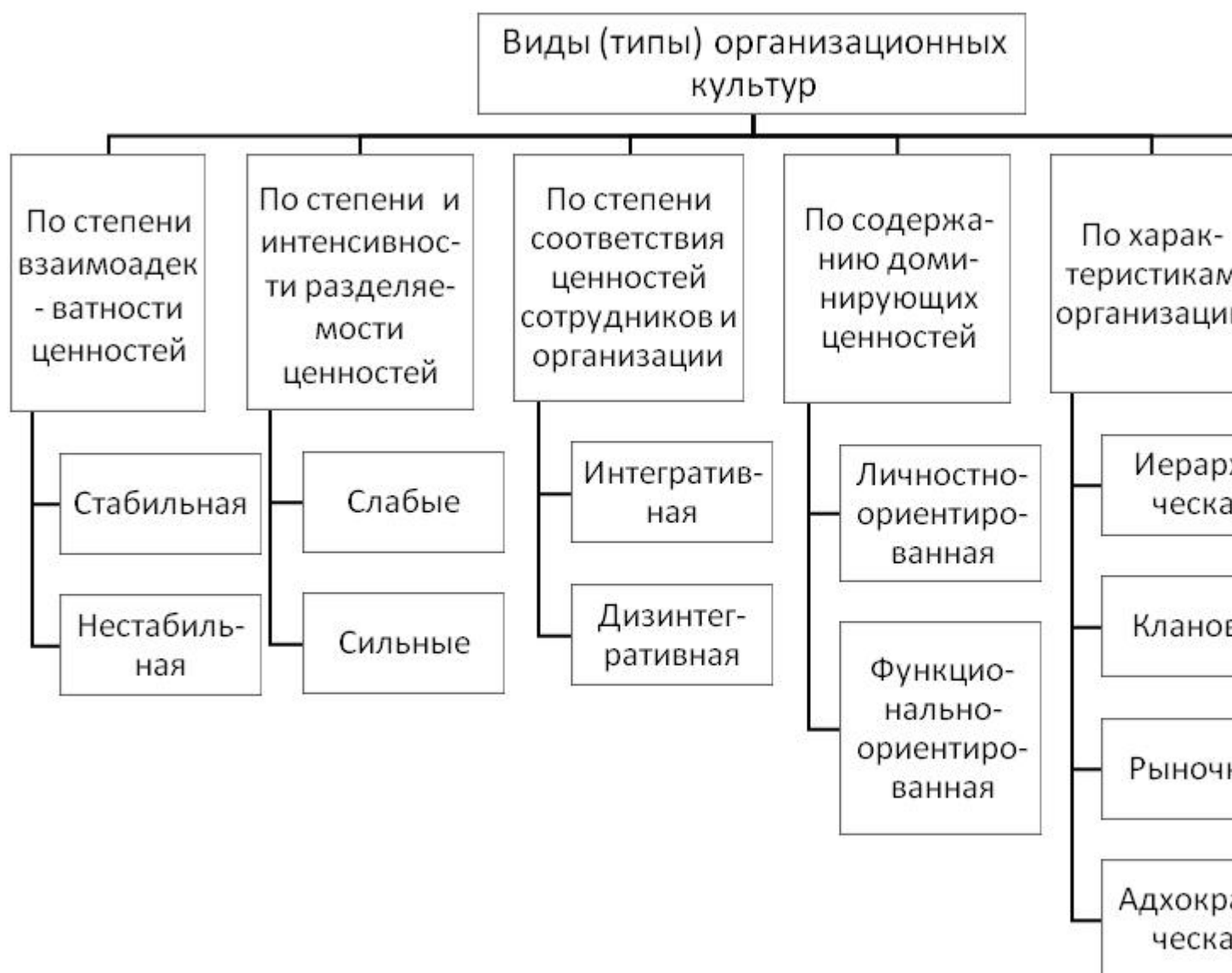


Рисунок 1. Типология организационных культур конкурирующих ценностей

Наибольшее распространение в области диагностики организационных культур получила методика голландского ученого Г. Хофштеде, который провел крупномасштабное исследование культурных различий в корпорациях 64 стран мира. На основе этой методики выделяют следующие типы организационной культуры: (1) индивидуалистическая организационная культура, основанная на ценностях личностных достижений. Российский ученый С.С. Фролов характеризует ее как «...стремление членов организации к повышению личного престижа (престиж группы на втором плане) и личного должностного статуса, достижению материальной выгоды для себя, членов своей семьи, друзей и родственников» [9, с.126]; (2) коллективистская организационная культура характеризуется тем, что ее ценностно-нормативная основа базируется на самоидентификации и идентификации сотрудников как членов коллектива своей организации.

Интегрально подходы к измерению, диагностики организационных культур в различных ее моделях представлены на рисунке 2.

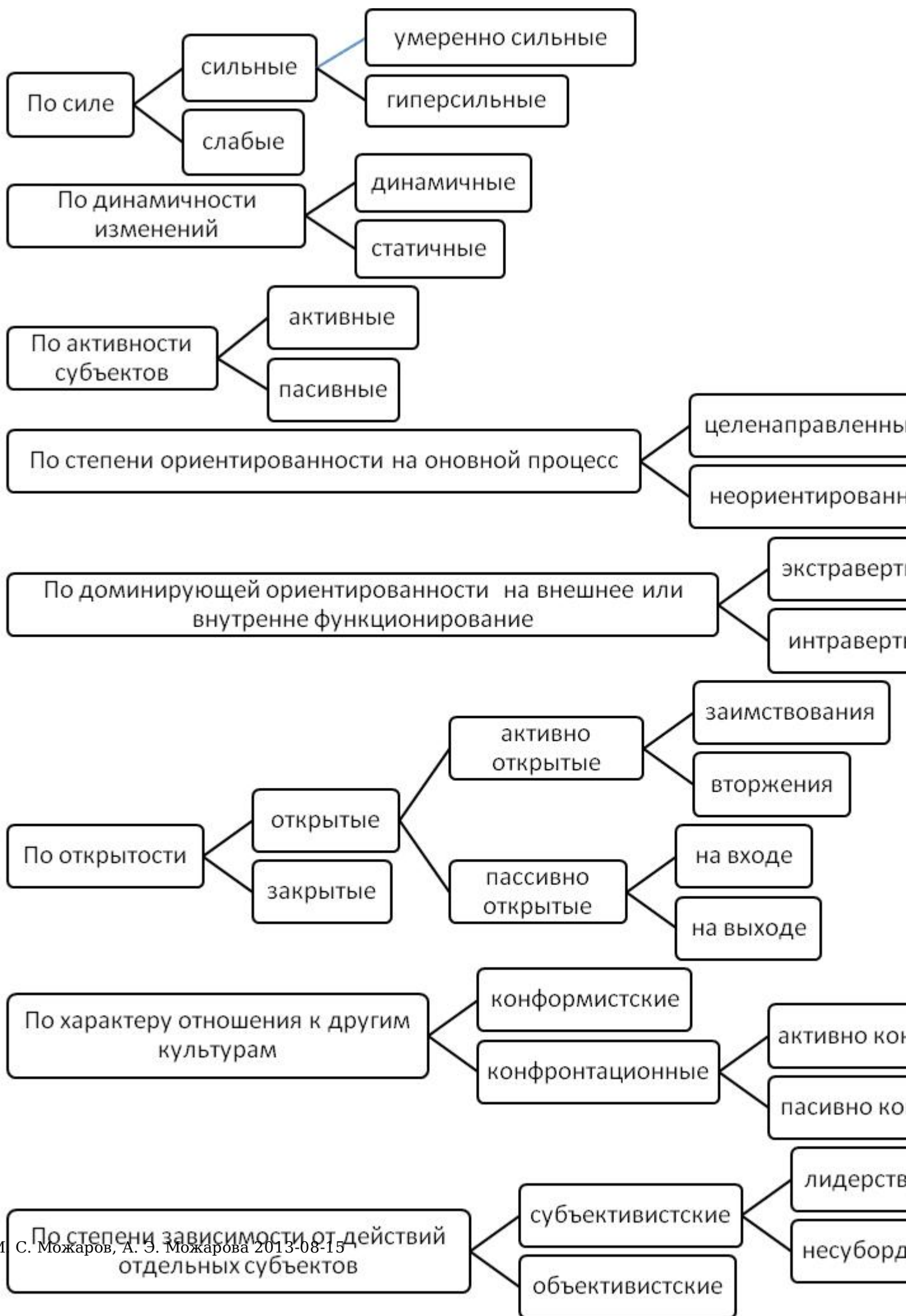


Рисунок 2. Измеряемые характеристики организационных культур

По мнению С.Н. Тидора, коллективистский тип отличается: (1) наличием убежденности сотрудников в том, что организация защитит их интересы; (2) взаимодействие в организации базируется на чувстве долга; (3) продвижение в карьере осуществляется в первую очередь в соответствии со стажем работы в организации; (4) руководство, как правило, придерживается традиционных взглядов на способы и формы поддержания активности членов организации; (5) социальные связи внутри организации характеризуются сплоченностью; (6) отношения между руководством и работниками базируются обычно на моральной основе, на основе личностных взаимоотношений.

Также важным направлением в теории организационной культуры является концепции управления и формирования ее на уровне организации.

Таким образом, в силу большого спектра научных подходов и концепций их обзор объемов и не имеет значимости для нашего исследования. Отметим, что в качестве базового был использован практико-ориентированный **подход к формированию организационной культуры**, представленный на рисунке 3. В основе которого лежат продукты культурной деятельности, нормы поведения, - они в процессе культуросообразной деятельности принимаются субъектами в качестве ценностей организационной культуры.



Рисунок 3. Подход к диагностике и изменению организационной культуры

Литература

1. Штейн Э. Организационная культура и лидерство. - СПб., 2002. - 130с.
 2. Ньюстром Дж.В., Девис К. Организационное поведение: пер. с англ. - СПб., 2000. - 98с.
 3. Василевич С.Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования: Дис. ... канд. социол. наук / С.Н. Василевич. - М., 2004. - 148с.
 4. O Reilly Ch. Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organization // California Management Review, Summer, 1989. P. 9-25; Smicich L. Strative Scrence quarterly. 1983. №28. P. 339-338.
 5. Kilmann R.H., Saxton M.J., Serpa R Issues in Undertanding and Changing Culture // California Management Review, Winter, 1986. P. 87-94.
 6. Мильмер Б.З. Теория организации. - М., 2002. - 149с.
- М. С. Можаров, А. Э. Можарова 2013-08-15

7. Удальцова М.В. Социология управления. - М.-Новосибирск, 1999. - 32с.
8. Лафта Дж.К. Эффективность менеджмента организации: учеб. пособие. - М.: Русская деловая литература, 1999.
9. Фролов С.С. Социология организаций. - М., 2001. - 126с. {82}