

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЛИДЕРСТВО: ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ

Необходимость в изучении организационной культуры компании и поведения руководителя обуславливается тем, что в современном мире любая организация должна быть динамичной и гибкой в своем развитии, открытой и одновременно устойчивой к влиянию внешних факторов, чтобы эффективно реагировать на изменения. В этой связи процессы, происходящие в организациях, необходимо рассматривать, прежде всего, через призму организационной культуры и стиля лидерства, которые преобладают в компании. Ведь поведение персонала, как и организационный климат, базируется и определяется организационной культурой. Организационная культура задает стандарты качества выполнения должностных обязанностей, отношение к стандартам продукции или обслуживания. Организационная культура влияет на качество организационных коммуникаций, а также имеет непосредственное отношение к единению персонала.

Лидерство непосредственно связано с развитием определенных черт организационной культуры. С одной стороны, лидерство – это продукт сложившейся культуры организации, которая в некоторой степени детерминирует выбор моделей поведения, принципов принятия решения. Но, с другой стороны, лидерство является важнейшим фактором изменения, развития и совершенствования определенных черт культуры организации, доминирующих ценностей, правил, моделей поведения и взаимодействия членов организации. Планомерно влияя на изменение организационной культуры, лидерство одновременно оказывает воздействие на изменение эффективности деятельности организации. В связи с этим уместно говорить о проблеме взаимосвязи организационной культуры и лидерства, ко-

торая возникает в случае рассогласованности этих двух феноменов и приводит, во-первых, к дисгармонизации отношений между руководителем и персоналом в компании, во-вторых, к нарушению ее эффективного и плодотворного развития.

Обязательным условием успешного функционирования организации является взаимосвязь определенного типа организационной культуры с определенным стилем лидерства. Правильное соотношение этих двух феноменов можно проиллюстрировать на примере известной классификации стилей лидерства (авторитарный, демократический, либеральный) К. Левина и на примере методики Р. Харисона, который выделил четыре типа организационной культуры: культура власти; культура роли; культура взаимопомощи; культура достижений.

Так можно предположить, что культура, основанная на власти и культура, основанная на роли, будут преобладать в тех организациях, где лидер применяет авторитарные методы руководства. Это подтверждается тем, что в таких организациях лидер контролирует все, что происходит в компании, и имеет право последнего голоса.

Тип культуры, основанной на власти, и тип культуры, основанной на роли, требуют авторитарного руководителя, точно также правомерно говорить, что держатели власти с авторитарными характеристиками используют ресурсы для вознаграждения и порицания других и управления их поведением, т.е. формируют культуру власти и культуру роли.

Двунаправленный процесс между культурой, основанной на взаимопомощи и демократическим или либеральным стилями лидерства можно аргументировать тем, что отношения в таких организациях базируются на обоюдном доверии между всеми сотрудниками компании. Здесь присутствует чувство того, что вас ценят как человека. Культура взаимопомощи способствует теплоте и даже любви, а не только направляющему энтузиазму. Функция лидеров в таких организациях – поддержание и налаживание атмосферы порядка, доверия, согласия и гармонии членов коллектива. Здесь эффективность организации базируется на сплоченности и поддержке ее сотрудников.

Культура, основанная на достижениях, характерна для лидеров с либеральным стилем руководства, потому что в таких компаниях служащие разделяют общее чувство необходимости достичь достойных целей, чувствуют себя лучше и сильнее от того, что принадлежат к организации, они сами собой управляют, добровольно делая то, что на их взгляд необходимо сделать. Правила и инструкции не являются препятствием в выполнении работы. Мораль в таких организациях находится на высоком уровне, что обусловлено чувством вклада в общее дело. В таких организациях происходит некоторое снятие лидером с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы, предоставление возможности самоуправления в желаемом для группы режиме (либеральный стиль лидерства).

Таким образом, организационная культура, с одной стороны, предполагает набор неких ценностей, действий, ожиданий, которые являются общими для всех членов организации, включая, в первую очередь, руководство, а, с другой стороны, именно лидеры задают определенный тон и формируют акценты организационной культуры, которые впоследствии повлияют на деятельность компании. Важно помнить, что тип организационной культуры и стиль лидерства не должны находиться в конфронтации, а, наоборот, должны постоянно поддерживаться друг другом. Именно такая ситуация будет способствовать разрешению проблемы взаимосвязи организационной культуры и лидерства и являться основным постулатом, от которого зависит успех, репутация и функционирование компании.