

## **ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРА НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Научные работы, посвященные проблематике организационной культуры, склоняют к мысли, что организационная культура является не просто сформированной данностью в организации, а процессом, находящимся в постоянном изменении. Другими словами, организационная культура – это исключительно динамическое понятие, которое имеет истоком рождение организации, а затем сопровождает на всем пути ее развития, независимо от того, управляют ею или нет.

Данные теоретические предположения были проверены в проведенном исследовании 2001-2005 г.г. пяти белорусских организаций. Результаты практического исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Социально-психологической детерминантой трансформации культуры в организации является один или несколько неформальных лидеров, которые мотивируют всех членов организации, посредством личных ценностей, интересов и убеждений;
2. Осуществления каких-либо изменений в организационной культуре и организации в целом станет возможно только в сотрудничестве руководителя с неформальными лидерами организации;
3. Роль неформального лидера организации не зависит от распределения формальных полномочий и функций; любой член организации может стать неформальным лидером;
4. Вероятность того, что тот или иной член организации станет неформальным лидером, зависит от количества информации, которое он транслирует в процессе организационных коммуникаций, как на вертикальном, так и горизонтальном уровне. В этом случае имеет значение, как часто данный член организации выполняет функцию канала связи;
5. Влияние руководителя организации на подразделение ограничивается влиянием неформального лидера этого подразделения, поэтому прямое воздействие становится невозможным;
6. Чем ниже уровень коммуникаций между подразделениями, тем значительнее различия в оценках организационной культуры неформальными лидерами этих подразделений. Следовательно, чем ниже уровень коммуникаций между подразделениями, тем значительнее различия в оценках организационной культуры этими подразделениями, что в конечном итоге приводит к делению культуры всей организации на субкультуры.