

Список использованных источников

1. Хау, Д. Краудсорсинг. Коллективный разум как инструмент развития бизнеса / Д. Хау. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 288 с.
2. Плотников, Б. Д. Проблема синергии в открытых инновационных системах / Б. Д. Плотников, А. С. Соболев // Экономика и управление. – 2012. – № 1. – С. 121–125.

УДК 005.95/.96

Д. С. Батарчук¹, О. В. Зимонина²

*Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ, Брянск, Россия,*

¹ batarchuk@mail.ru, ² zov@br.ranepa.ru

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Рассматривается организационная культура как управленческая проблема. Теоретически обосновывается сущность и особенности организационной культуры. Организационная культура проявляется в качестве инновационного фактора, детерминирующего эффективность системы управления в организации. Приводятся результаты эмпирического исследования, в которых подчеркивается роль субъекта управления организационной культурой, выявляется преобладающий тип организационной культуры.

Ключевые слова: *организационная культура, эффективность управления, организация*

D. Batarchuk¹, O. Zimonina²

*Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Bryansk, Russia,*

¹ batarchuk@mail.ru, ² zov@br.ranepa.ru

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN INNOVATIVE FACTOR OF EFFICIENT ORGANIZATION MANAGEMENT

Organizational culture as a managerial problem is considered in the article. The nature and specifics of organizational culture are theoretically justified. Organizational culture appears to be an innovative factor determining the effective management system in the organization. The empirical study results emphasize the role of the subject managing organizational culture, and identify the predominant type of organizational culture.

Keywords: *organizational culture, efficient management, organization*

В современных условиях функционирования организации все чаще возникают архиважные вопросы, связанные с созданием такой системы управления, которая на всем протяжении жизненного цикла организации могла оставаться эффективной и соответствовать инновационному курсу развития. Одним из таких факторов является организационная культура,

успешное управление которой предопределяет эффективность функционирования организационной системы.

Невозможно не признать, что организационная культура является важным фактором успешной профессиональной деятельности персонала. Положительные стороны организационной культуры активизируют потенциал персонала и способствуют успешному функционированию организации.

Проблема организационной культуры является многогранной и специфичной для каждой организации. Концептуальные взгляды исследователей представляют палитру семантических толкований сущности организационной культуры.

Организационная культура как понятие впервые стало освещаться в трудах исследователей в области управления организацией в начале XX в.

Исследуемый феномен привлекает зарубежных и отечественных исследователей и практиков к широкому научно-практическому обсуждению организационной культуры как основного фактора инновационного развития организации.

Анализ научных трудов Б. Фегана, П. Вейла, Д. Ньюстрона, К. Дэвиса, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Д. Элдридж, А. Кромби, Х. Шварца, С. Дэйвиса позволяет уточнить актуальные характеристики организационной культуры как управленческой проблемы:

- система идей, интересов, ценностей разделяемых коллективом организации;
- накопленный опыт, традиции, коммуникативные процессы, ценности, мифы организации, ожидания персонала;
- уникальная общая психология организации;
- набор допущений, разделяемых в организации ценностей и норм, убеждений, присутствующих в коллективе;
- система преобладающих обычаев, нравов и ожиданий организации;
- комплексное образование, состоящее из разделяемых членами коллектива убеждений и ожиданий, формирующих нормы, определяющие организационное поведение членов коллектива.

В отечественных исследованиях активно освещаются вопросы организационной культуры как инструмента развития организации (Л. В. Артюхина, Е. М. Бортник, В. Р. Веснин и др.), организационной культуры как фактора восприятия среды учреждения и устойчивого развития (О. А. Гулевич, Г. И. Михайлина, М. В. Рыбакова и др.), организационной культуры и лидерства, возможности организационной культуры активно обсуждаются в трудах З. П. Румянцевой, Э. А. Смирнова, Т. О. Соломанидиной, Э. Х. Шейна.

О. С. Виханский под организационной культурой понимает сложную системную совокупность, в основе которой лежат ценности, подсознательно определяющие поведение членов общества, данные ценности возникают и развиваются совместно с организацией [1].

Вслед за отечественным исследователем И. Д. Ладановым отметим, что значимость организационной культуры проявляется в результате сплоченности членов организации. Важно подчеркнуть, что организационная культура, соответствующая миссии организации, может позитивно влиять на успешность ее функционирования [2].

Итак, под «организационной культурой» будем понимать присутствующую в организации систему материальных и духовных ценностей, проявляемых в поведении, восприя-

тии, взаимодействии членов коллектива, а также отражающих индивидуальность данной организации.

Организационная культура выступает в качестве определенной картины систематизированных представлений коллектива, ценностей, действующих в их профессиональной деятельности, ориентирующих их на достижение целей организации, придающих смысл их профессиональной деятельности, а также разделяемых всеми сотрудниками.

Организационная культура проявляется в качестве творческой, созидательной деятельности организации, которая в прошлом воплощалась в ценностных ориентациях членов коллектива, существующих нормах и традициях, а в настоящий момент основывается на опредмечивании данных элементов.

Представляя собой совокупность традиций и образцов поведения, организационная культура становится результатом воплощения организационных ценностей всех ее членов.

Организационная культура – это интегральная характеристика организации: ценностей, представлений, ожиданий, мифов, норм.

Исходя из того что феномен организационной культуры имеет многозначные трактовки, во многих исследованиях указывается на социально-психологические стороны организационной культуры, выделяют такие признаки, как поведение, ценности, нормы, убеждения, традиции, правила. Следует подчеркнуть важный аспект, что носителем организационной культуры является личность.

Отличительная особенность заключается в расстановке акцентов, группировке разнообразных факторов, элементов, а также уровне их значимости для организации.

На сегодня многие исследователи сходятся во мнении, что организационная культура является сложным многомерным образованием.

В целях более глубокого анализа содержания организационной культуры необходимо обратиться к рассмотрению структурных элементов данного феномена.

В отечественной и зарубежной литературе нет четкой позиции относительно элементов, которые составляют организационную культуру. Рассмотрим исследовательские позиции ученых, по отношению к содержательным характеристикам организационной культуры.

Изучением феномена организационной культуры, ее специфики и структуры занимались следующие исследователи: Э. Шейн, С. С. Фролов, П. Р. Харрис, Р. Т. Моран, Н. Н. Могутнова, В. А. Спивак, О. С. Виханский, В. В. Томилов, Т. М. Баландина, М. В. Рыбаков, К. М. Ушаков и др.

«Философия учреждения» – выступает в качестве основополагающего компонента организационной культуры (миссия, ценности, принципы работы), оказывающего влияние на все остальные системообразующие компоненты исследуемого феномена. Основываясь на предложениях Т. М. Баландиной, выделим содержательные компоненты организационной культуры.

В состав «ценностно-нормативного» компонента организационной культуры входят: этические кодексы, памятки, этическая экспертиза, фирменные стандарты. В содержание такого компонента, как «социально-психологическая культура», входят – социально-психологический климат, мотивационная система стимулирования профессиональной деятельности. В компонент «культура внутренних коммуникаций» входят: собрания и совещания, информационные стенды, корпоративные издания. «Культура внешней идентификации» в качестве компонента организационной культуры включает в себя фирменный цвет, товарный знак,

слоган, логотип. Завершающим компонентом организационной культуры, является «событийная культура» (организационные мифы, легенды, обряды, праздники, традиции) [3].

Ценности являются центральным компонентом организационной культуры, определяющим сущность всех остальных компонентов: индивидуальных и групповых интересов, межличностных и групповых коммуникаций, мотивационной системы.

Система ценностей служит основой при формировании организационных норм, регулирующих профессиональное поведение. Посредством применения механизма формирования системы ценностей у сотрудников предполагается санкционирование поведения на основе оценочных критериев, выработанных в процессе функционирования учреждения.

Таким образом, при управлении организационной культурой необходимо системно подходить к учету ее составляющих. В учреждениях организационная культура является данностью, однако управление данным феноменом необходимо для дальнейшего развития.

С учетом значимости управленческой функции в системе управления организационной культурой нами был проведен опрос с использованием метода анкетирования, в результате которого удалось выявить представления персонала о субъектах управления организационной культурой. В опросе приняли участие 137 сотрудников организаций сферы культуры.

Среди опрошенных, 68 % отметили, что данным субъектом является руководитель, 13 % – коллектив, 11 % – неформальный лидер, 8 % – ближайшее окружение руководителя (рис. 1).

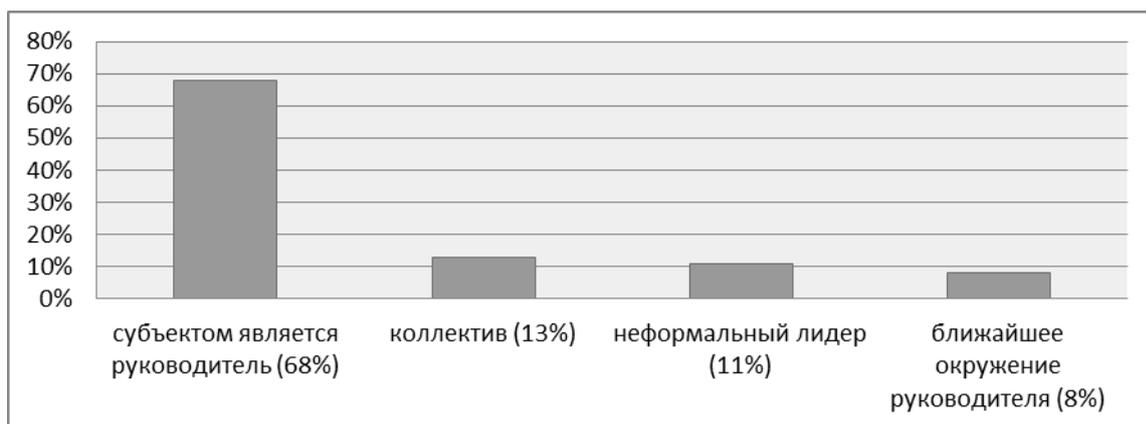


Рис. 1. Субъекты управления организационной культурой

В данном контексте также анализировалась эффективность управления организационной культурой. Так, 61 % респондентов отметили, что организационной культурой учреждения не управляют, 21 % – не знают о данном процессе, 18 % опрошенных отметили, что управление не эффективно. Из результатов, полученных в ходе опроса, выявлено, что управление организационной культурой осуществляется фрагментарно.

В целях изучения типа организационной культуры был проведен опросник Р. Куинна и К. Камерона. Опросник предназначен для оценки ключевых измерений организационной культуры (важнейшие характеристики, общий стиль лидерства в учреждении, управление работниками, связующая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха) и ее типов (клановая «А», адхократическая «В», рыночная «С», бюрократическая «D»). На основе полученных данных мы определили тип организационной культуры (рис. 2).

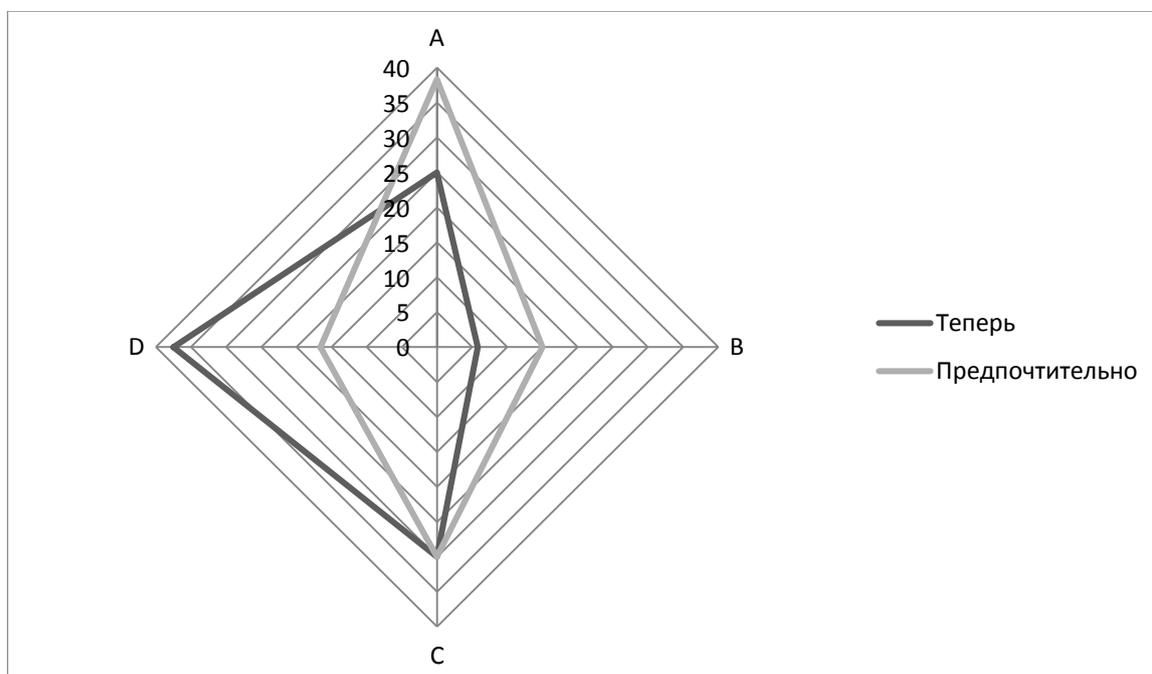


Рис. 2. Тип организационной культуры

В результате обработки данных были получены следующие показатели по каждому из типов организационной культуры. Профиль организационной культуры в настоящее время («теперь»): «A» – 25; «B» – 5,8; «C» – 30; «D» – 37,5. Профиль предпочтительной организационной культуры («предпочтительно»): «A» – 38,3; «B» – 15; «C» – 30; «D» – 16,6.

Согласно данным, представленным на рис. 2, в настоящее время («теперь») преобладает бюрократический тип организационной культуры («D»). Бюрократическая организационная культура также называется «иерархической». Для нее характерна стабильность и высокий уровень контроля, а также ориентация на внутриорганизационное взаимодействие. Такая организационная культура формируется в структурированных учреждениях с высокой степенью формализации внутренних взаимоотношений.

В результате мы пришли к следующим выводам, имеющим принципиальное значение при создании условий для развития организационной культуры:

- миссия организации является основой для разработки целей и формирования других элементов организационной культуры;
- ценностный компонент составляет основу организационной культуры, а также поддерживает эффективное функционирование организации. В случае когда ценности, разделяемые в организации, совпадают с ценностями персонала, организационная культура становится продолжением культуры сотрудников и обеспечивает прогрессивное развитие организации;
- личность руководителя непосредственно оказывает влияние на организационную культуру, т. к. ценностные ориентации, стиль управления, принципы работы, убеждения транслируются сотрудниками организации;
- коммуникации являются связующим звеном в управленческой деятельности. Для повышения уровня развития организационной культуры важны коммуникации, которые

объединяют отдельных сотрудников, структурные подразделения организации и служат системообразующим ядром;

– неотъемлемым элементом организационной культуры является символика, и корпоративный стиль. Наличие данных структурных элементов свидетельствует о наличии имиджевой составляющей в структуре организационной культуры;

– значительное влияние на организационную культуру оказывают деловые и нравственные качества персонала, обычаи, традиции и корпоративные праздники.

Таким образом, организационная культура имеет значение как для персонала, так и для осуществления эффективной деятельности учреждения в целом. Организационная культура способствует претворению в жизнь организации новых смыслов, сохранению и транслированию успешного опыта, укреплению ценностно-ориентационного единства.

Список использованных источников

1. *Виханский, О. С.* Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
2. *Ладанов, И. Д.* Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М. : Перспектива, 1997. – 288 с.
3. *Баландина, Т. М.* Формирование организационной культуры инновационного типа / Т. М. Баландина. – Саратов : Саратовский гос. соц.-экон. ун-т, 2004. – 190 с.

УДК 338

Е. М. Бурак

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, ekaterina_bsu@mail.ru

ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В статье актуализируется роль корпоративной культуры в организации. Описывается процесс формирования корпоративной культуры.

Ключевые слова: *корпоративная культура, характеристики эффективной корпоративной культуры, управление корпоративной культурой*

K. Burak

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, ekaterina_bsu@mail.ru

VALUE BASES FOR THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE

The article actualizes the role of corporate culture in the organization. Describes the process of building a corporate culture.

Keywords: *corporate culture, characteristics of an effective culture, corporate culture management*