

ДИАЛОГ НАУКИ И БИЗНЕСА: ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ

В последнее время становятся все более актуальными вопросы по поводу диалога образовательных учреждений и бизнес-структур. Другими словами, появилась необходимость в создании контакта и взаимодействия между научными исследователями в сфере бизнес-образования и руководителей организаций. Возросшее доверие к различным научным проектам стимулировало многих руководителей начать внедрять эти проекты в своих организациях. Важно заметить, что последние как раз и являются непосредственно целевой аудиторией данных проектов и разработок, которые направлены на повышение эффективности их работы.

На практике готовность руководителей к сотрудничеству выражается возросшим количеством запросов от организаций на проведение диагностики, разработку стратегий управления организации, выделением средств на обучение персонала. Со стороны самих научных исследователей поиск контактов выражается в проведении открытых конференций, мастер-классов, публикациях в журналах, посвященных менеджменту.

В определенном смысле этот диалог можно назвать диалогом культур – образовательной культуры и культуры бизнеса. Более того, качественное различие в практической реализации этих культур является и сильнейшим аргументом в пользу высокой результативности культурной интеграции.

Примером такого диалога может выступить исследование, проведенное с 2001 по 2005 г.г. и посвященное влиянию неформального лидера на трансформацию организационной культуры. Специфика белорусских организаций состоит в упорядоченном и строгом управлении экономическими факторами, при достаточно интуитивном и неупорядоченном подходе к управлению человеческими ресурсами и процессами, происходящими с персоналом. Как ни в какой другой сфере, здесь существует очень слабый диалог между научными изысканиями и управлением персоналом, в частности, организационной культурой. Поэтому многие процессы, которые вполне подвластны строгому контролю, оказываются спонтанными и протекающими по своим собственным законам, просто по причине того, что им не уделяется должного внимания.

В исследовании приняли участие пять организаций, которые соответствовали следующим шести критериям: форма собственности – частная, высшее лицо – генеральный директор, компания имеет подразделения, каждое подразделение имеет своего руководителя, который подчиняется непосредственно генеральному директору, все сотрудники лично знакомы между собой.

Само исследование состояло из трех этапов. Первый этап был посвящен проведению социометрии, и выделения неформального лидера внутри каждого подразделения и компании в целом. Затем сотрудник

получал закрытый опросник Р.Куинна и К.Камерона, в котором предлагалось оценить по фиксированной шкале баллов состояние организационной культуры как она есть на текущий момент и идеальное состояние организационной культуры, так как сотруднику бы хотелось видеть культуру в будущем (второй этап). Для установления взаимосвязей и влияния неформального лидера на существующую организационную культуру были построены социогаммы, сравнительные профили типов организационной культуры и проведен корреляционный анализ данных (третий этап).

В первую очередь оценивалось состояние текущей организационной культуры, и строился ее профиль. На основании этого можно было сделать вывод о превалировании того или иного типа организационной культуры. Затем точно такому же анализу подвергались данные по идеальному, или желаемому типу организационной культуры, также строился профиль и определялся тип культуры, к которому тяготеют сотрудники компании. С этого начиналась самая важная часть исследования. Затем сравнивались типы организационной культуры неформального лидера, руководителя и средней оценки всего коллектива организации или соответствующих отделов. Для установления взаимосвязей и влияния неформального лидера на существующий тип организационной культуры был проведен корреляционный анализ данных.

Исходя из полученных результатов по каждой организации в отдельности, можно было определить закономерности, характерные для развития организационной культуры в целом в аналогичных организациях. Эти закономерности будут повторяться в каждой организации, которой имеет хотя бы одно отдельное подразделение, имеющее собственного руководителя. В большинстве случаев типы организационной культуры генерального директора и руководителя подразделения будут различаться. Чем больше численность персонала в организации, чем больше в ней независимых друг от друга подразделений, тем больше будет различие в типах организационной культуры.

Трансформация организационной культуры на основе этого взаимовлияния объясняется следующим образом. Некоторая информация, выраженная в поручении задания, распространении директивы или изменении контроля эффективности процессов в организации непосредственно поступает от генерального директора к руководителям подразделений. Но руководители подразделений не передают буквально эту информацию, а вычленивают субъективно ценные для них элементы информации на основе своих ценностей и интересов для эффективной работы своего подразделения, добавляют необходимые комментарии, тем самым искажая первоначальную информацию, и передают ее сотрудникам своего подразделения. Сотрудники подразделения, в свою очередь, воспринимают и интерпретируют полученную информацию, и, выполняя работу в соответствии с ней, демонстрируют обратную связь со своим руководителем. Если руководитель подразделения не совпадает с

неформальным лидером подразделения, то информация проходит еще и через интерпретацию неформального лидера, и только затем воплощается в действия остальных сотрудников подразделения. Результаты и эффективность работы также контролируется генеральным директором, однако он не осознает, что реально наблюдаемые действия есть не результат его информации, а информации руководителя подразделения или неформального лидера этого подразделения. Таким образом, сотрудники ориентируются на ценности руководителя своего подразделения или неформального лидера, чем на ценности генерального директора. Поэтому различие в реально существующем типе организационной культуры становится все более резким. Более того, если в роли неформального лидера выступит заместитель генерального директора, который имеет влияние на всю организацию в целом, то трансформация организационной культуры станет заметна еще быстрее.

На примере данного исследования видно, что диалог между образованием и бизнесом вполне реален. Совокупность данных о логике изучения культуры, ее развитии, особенностях функционирования внутри организации, а также знание теорий лидерства – это все позволяет понять организацию, не будучи даже ее членом. Руководителям некогда обобщать, у них нет ни времени, ни средств для этого, их роль совершенно в другом – практически управлять организацией для получения прибыли. Поэтому только посредством диалога становится возможным строить эффективную стратегию развития и функционирования организации.