

Критический подход к организационной культуре

Мartiновская Т. И., студ. III к. БГУ,
науч. рук. Купчинова Т. В., канд. соц. наук, доц.

В начале 1980-х годов исследователи организационной культуры изучали, в основном, процветающие компании США и добившиеся успехов японские корпорации, что способствовало распространению убеждения о том, что культура является определяющим фактором в успешной деятельности организации. Однако спад активности этих компаний, повлиял на развитие *критического подхода* к организационной культуре.

Чрезмерный интерес к быстрым результатам, одержимость прибылью и экономическим ростом способствует поиску универсального инструмента в конкурентной борьбе, в качестве которого некоторые рассматривают организационную культуру [1, с. 296]. По мнению российского теоретика организационной культуры Е. Моргунова, культура *может* вносить существенный вклад в долговременное производство фирмы [2], но определить чёткие причинные связи между ней и каким-либо другим явлением в жизни организации чрезвычайно сложно [1, с. 331–349].

Один из первых критиков организационной культуры М. Элвессон поднимает вопрос о том, как «слепить» соответствующую целям организации культуру. По его мнению, сторонники традиционного подхода не учитывают различные контексты и ситуации в процессе формирования культуры, а культурой называют то, что часто оказывается набором предписанных топ-менеджерами идеалов и взглядов. В то же время, М. Элвессон не отрицает важности культуры: он предлагает обращать внимание, как на её функции, так и дисфункции, которые рассматривает через метафоры организационной культуры [1, с. 13–45, 109–112].

Метафора культуры как *регулятора обмена*, с одной стороны, характеризует её как нечто мобилизирующее в достижении общих целей, с другой — как источник сопротивления контролю менеджеров. Культура как *компас* определяет направление деятельности компании, но, далеко не всегда подходящее. Культура как *социальный клей* препятствует возникновению конфликтности среди сотрудников, но может привести и к тому, что работники будут слишком привязаны к своему коллективу. Метафора культуры как *священной коровы* отражает создание культурой некоторых общих идеалов, ценностей, которые часто замораживают социальную реальность. Культура как *регулятор эмоций* определяет установление корпоративных социоэмоциональных связей, но, с другой стороны, способствует созданию «системы декораций» взаимоотношений. Так как организационная культура содействует легкому, но часто и бездумному, принятию решений, М. Элвессон сравнивает культуру с *шорами*. Культура как *команда* способствует созданию образа «общности», что, с другой стороны, является проявлением особой формы власти коллектива над индивидом и его интересами [1, с. 75–95, 269–274].

В рамках концепции «корпоративной колонизации» С. Дитс развивал идею о культуре как форме власти. По его мнению, «колонизация» способствует снижению критического потенциала и автономности каждого отдельного сотрудника. По мнению С. Дитса, такие методы как голосование создают иллюзию принятия решения и контроля работников за деятельностью организации, а использование различных инструментов поощрения повышает мотивацию выкладываться на рабочем месте. Более того, под влиянием «корпоративной колонизации» происходит изменение приоритетов общественных институтов. Например, сегодня многие организации мощнее и влиятельнее национальных государств, но, в отличие от государств, они часто не подотчетны никому кроме себя. Происходит так же изменение роли института семьи: за счёт увеличения рабочей мобильности и потери связи с семьей, друзьями, возникает особый тип бездомных людей и происходит перемещение идентификации с семьей на корпорацию. Кроме того, С. Дитс отмечает увеличение контроля корпораций за медиа, ведь огромная доля информации есть спонсорская информация [3, с. 13–45].

Таким образом, М. Элвессон и С. Дитс разработали ключевые основания критики организационной культуры, которая основывается на неоднозначности самого понятия и размытости его элементов, и, самое главное, противоречивости его функций для организаций и её работников. Для понимания роли и значения организационной культуры в деятельности организации необходимо отталкиваться от комплексного подхода, в рамках которого феномен рассматривается с позиции как традиционного, так и критического подходов.

Литература

1. Элвессон, М. Организационная культура / М. Элвессон. — Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2005. — 460 с.
2. Моргунов, Е. Б. Организационная культура: единство или множественность / Е. Б. Моргунов // Управление персоналом. — 2010. — №6. — С. 26–30.
3. Deetz, S. A. Corporate Colonization of the Life World / S. A. Deetz // *Democracy in an age of corporate colonization* / ed. By Deetz S. A. — Albany: State University of New York Press, 1996. — P. 13–44.

Социальная защита населения и перспективы ее развития в Республике Беларусь

*Матач Е. А., Шмурадко Ю. Н., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Зайцева М. А., канд. эк. наук, доц.*

Одной из важнейших задач при реформировании современного белорусского общества является создание адекватной системы социальной защиты населения, более динамичной, эффективной и, прежде всего, адресной.

Социальная защита в Республике Беларусь представляет собой комплекс государственных мер социально-экономического и правового характера, зако-