

ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРА НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОМПАНИЯХ (ДАННЫЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Н.А. Шестиловская, Белорусский государственный университет

Научные работы, проведенные в области изучения 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. Поскольку в определенный момент времени эти изменения незначительны, то никакой угрозы или трансформации типа организационной культуры не происходит, но по мере накопления можно говорить об изменении типа организационной культуры, что негативно повлияет на развитие стратегии организации.

Что же является детерминантой трансформации организационной культуры? Анализ многочисленных научных работ позволил предположить, что такой детерминантой является неформальный лидер в организации. Неформальный лидер мотивирует и ведет за собой сотрудников компании в соответствии с образом идеальной организационной культуры. Следовательно, сотрудник более ориентируется на ценности неформального лидера, и организационная культура на основе этих ценностей трансформируется.

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.